

<http://dx.doi.org/10.16926/gea.2023.02.21>

Bartosz JEŻAK

<http://www.orcid.org/0000-0002-8915-3403>

Wyższa Szkoła Prawa we Wrocławiu

Student kierunku prawo

e-mail: bartoszjezak.kontakt@gmail.com

## Problematyka uznaniowości przy dochodzeniu odszkodowania za naruszenie przepisów prawa pracy w związku z dyskryminacją pracownika

### Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie problematyki uznaniowości przy naliczaniu wysokości odszkodowania za doznaną przez pracownika dyskryminację. W artykule znajdziemy informacje nie tylko związane z przepisami wynikającymi z kodeksu pracy, ale również związane z konstytucyjnym zakazem dyskryminacji oraz regulacjami wynikającymi z członkostwa Polski w Unii Europejskiej. W artykule zostały przedstawione aspekty związane z przepisami kodeksu cywilnego w przypadku zaistnienia sytuacji, w której nie wystąpiłoby kryterium dyskryminujące oraz w sytuacji wystąpienia takiego zjawiska. Problematyka uznaniowości budzi wiele kontrowersji w szczególności, gdy nie została wykształcona jednolita linia orzecznicza, a całość opierać się będzie na doświadczeniu sędziego oraz regionu Polski. Zostaną wskazane również dodatkowe kryteria, jakimi będzie mógł posłużyć się sędzia, miarkując wysokość odszkodowania.

**Słowa kluczowe:** odszkodowanie, dyskryminacja, uznaniowość, naliczenie odszkodowania, konstytucyjny zakaz.

### Wstęp

Celem niniejszego artykułu jest przybliżenie problematyki uznaniowości, jaka wiąże się z dochodzeniem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów związanych z zakazem dyskryminacji pracownika. Zostaną również wskazane najważniejsze kwestie związane z tą procedurą. Na samym początku warto jednak wspomnieć, że omawiana problematyka znajdzie zastosowanie

w innych sytuacjach, na gruncie których przepisy kodeksu pracy przyznają możliwość ubiegania się o takie odszkodowania. W dzisiejszych czasach zakaz dyskryminacji stanowi fundamentalne zasady demokratycznego państwa, a poszanowanie podstawowych wolności człowieka stało się więc priorytetem. Wraz z upływem czasu i rozwojem cywilizacji, kiedy państwa, instytucje oraz organizacje międzynarodowe zaczęły przeciwstawiać się ogólnie panującej dyskryminacji, krajowi ustawodawcy postanowili w swoich aktach prawnych wprowadzić wiele nowelizacji, zarówno takich, które zakazują szerzenia się tego zjawiska, jak i przyznających prawną ochronę jednostkom. W Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a dokładnie w art. 32<sup>1</sup>, zostały wprowadzone zapisy związane z dyskryminacją w polskim systemie prawnym. Ustawa zasadnicza – jako akt najwyższego krajowego porządku prawnego – w sposób jasny wskazuje, iż nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Ustawodawca, używając w przepisie zaimka „nikt”, nie daje zbyt szerokiego kręgu możliwości interpretacyjnych, bowiem znaczenie to daje jednoznaczną odpowiedź, wskazując kto staje się podmiotem objętym tym przepisem. Pojęcie to zawsze obejmuje najszerszą grupę podmiotów, jest jakby lustrzanym odbiciem pojęcia „każdy” lub „wszyscy”<sup>2</sup>. Dzięki czemu znajduje zastosowanie w omawianej tematyce. Konstytucja, z uwagi na swoją pozycję w hierarchii, daje największą gwarancję poszanowania podstawowych praw człowieka, niewątpliwie dając podstawę do swojej ingerencji w sferę wynikającą z przepisów prawa pracy. H. Pietrzak wskazała, że art. 32. Konstytucji należy rozpatrywać jako całość normatywną<sup>3</sup>. Warto zauważyć, że nie tylko przepisy krajowe regulują kwestie i politykę antidyskryminacyjną. Kwestie te odnajdziemy zarówno w prawie Unii Europejskiej (dalej: UE), jak i prawie międzynarodowym. Unia Europejska ma kilka istotnych aktów prawnych, które odnoszą się do poruszanej tematyki. Mowa tutaj o dyrektywie Rady Europy 2000/78WE, która ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>4</sup> oraz o dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>5</sup>, a także o dyrektywie Rady 2000/43/WE, wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez

1 Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

2 M. Zubik, *Podmioty konstytucyjnych wolności, praw i obowiązków*, Warszawa, 2007.

3 H. Pietrzak, *Prawo do równego traktowania z dyskryminacją religijną*, „Biuletyn Stowarzyszenia Absolwentów i Przyjaciół Wydziału Prawa Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego” 2020, t. 15, nr 17(2), s. 161–183.

4 Dyrektywa Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

5 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. W sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

względem pochodzenia rasowe lub etniczne<sup>6</sup>. Wprowadzenie takich dyrektyw do obrotu prawnego przyczyniło się do dodatkowej ochrony pracowników. Akty prawne Unii Europejskiej wprowadzają dość szerokie definiowanie samego zjawiska dyskryminacji oraz jego podziału. Jak wskazuje Anna Śledzińska-Simon, w szczególności wyróżniono dyskryminację pośrednią i bezpośrednią<sup>7</sup>. Taki podział miał za zadanie uszczegółowienie definicji dyskryminacji<sup>8</sup>. Prawo UE, w przeciwieństwie do prawa polskiego, posiada zamknięty katalog zachowań, jakie mogą być uznane za dyskryminację, jednak podczas implementacji do prawa krajowego nie ogranicza się możliwości ich rozszerzenia. Jak wynika z dyrektywy 2000/78/WE Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników uznaje za dopuszczalną walkę ze wszystkimi formami dyskryminacji włącznie z potrzebą podejmowanych działań na jej rzecz, a wspólnota powinna podjąć wszelkie działania prowadzące do usunięcia nierówności. Na poparcie niniejszego opracowania warto wskazać stanowisko K. Śmieszka, który stwierdził, że największe zmiany przepisów UE oraz implementacji ich do przepisów krajowych dotyczą dyskryminacji właśnie z obszaru związanego z zatrudnieniem i pracą<sup>9</sup>. W opinii autora nie ulega to wątpliwości. W szczególności, iż stosunek pracy jest jedną z najpopularniejszych kwestii, która dotyczy znacznej większości ludności na świecie. Jednak nie można stwierdzić, iż przepisy zarówno polskie, jak i międzynarodowe definitywnie zakończyły całkowite szerzenie się zjawiska dyskryminacji.

## 1. Pojęcie dyskryminacji na gruncie przepisów krajowych oraz przepisów Unii Europejskiej

W polskim porządku prawnym dyskryminację możemy określić jako nielegalne działanie pracodawcy względem pracownika, które w jakikolwiek sposób może wywołać u niego poczucie psychicznej destabilizacji. Przepis art. 18<sup>3a</sup> kodeksu pracy (dalej: K.P) wymienia tylko kilka zachowań, które mogą być uznane za zachowania dyskryminujące. Mowa tutaj o dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym

<sup>6</sup> Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

<sup>7</sup> A. Śledzińska-Simon, *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, Warszawa 2011, s. 4.

<sup>8</sup> K. Śmieszek, *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów. Komisja Europejska Przedstawicielstwo w Polsce*, Warszawa 2018, s. 8.

<sup>9</sup> Ibidem.

lub w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>10</sup>. Zatem do zachowań dyskryminujących możemy zaliczyć wszelkie niepożądane zachowania, które skutkują naruszeniem godności pracownika oraz mogą doprowadzić go do szkód majątkowych oraz niemajątkowych. W szczególności należy uwzględnić takie zachowania, które będą przez pracownika odbierane w sposób ubliżający, wyniszczający, powodujący odczuwanie strachu, stresu oraz mający na celu zastraszenie. Wymienione sytuacje są tylko przykładami, jest to katalog otwarty i każdy pracownik, jeśli uzna, że zachowanie pracodawcy może mieć charakter dyskryminujący, w związku z posiadaną przez niego cechą (odróżniającą), może dochodzić swoich praw w sądzie pracy (Zob. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2022 r. Sygn.akt II PSK 310/21)<sup>11</sup>. Warto jednak zaznaczyć, iż aby mówić o dyskryminacji, zachowanie pracodawcy musi mieć charakter bezprawny, czyli sprzeczny z zasadami prawa. Należałoby wskazać również, iż do takich zachowań można zaliczyć wszelkie sytuacje, które w społeczeństwie są odgórnie nieakceptowalne, wywołując negatywny wydźwięk, jeżeli chodzi o zasady współżycia społecznego. Z uwagi na swój charakter i ilość zachowań mogących stanowić zjawiska dyskryminujące, każdą sprawę należy oceniać indywidualnie, kierując się kryteriami wskazanymi w K.P. Bez wątplenia dyskryminacja związana jest z godnością człowieka, której obowiązek poszanowania wynika już z samej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (zob. art. 30.)<sup>12</sup>. Dyskryminacja nie musi dotyczyć tylko pracownika, ale może również dotknąć osobę starającą się o zatrudnienie (zob. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2022 r., sygn.akt II PSK 310/21). Sąd Najwyższy stwierdził, iż w pierwszej kolejności to osoba składająca pozew, czyli powód, powinna wskazać, iż ubiegając się o dane stanowisko, spełniła wszystkie wymagane przez pracodawcę kryteria, a została zatrudniona osoba, która nie odznacza się cechami posiadanymi przez powoda. Po udowodnieniu tego faktu, pracodawca obowiązany jest wykazać obiektywne przyczyny, którymi kierował się, podejmując decyzję odmowną. Odmowa musi mieć charakter niedyskryminujący pracownika<sup>13</sup>. Z przytoczonego orzeczenia możemy wywnioskować, że przyczyną odmowy zatrudnienia musi być obiektywna przesłanka, która wynikałaby jedynie z niekompetencji pracownika ubiegającego się o zatrudnienie. Mogłaby to być sytuacja, w której pracownik nie posiadałby odpowiedniego wykształcenia, kursów, doświadczenia. Mówiąc o posiadanej kompetencji, należy zwrócić uwagę, iż w przypadku, gdy dana firma poszukuje określonej osoby posiadającej pewną cechę wizualną, np. odpowiednią fryzurę czy figurę, odmowa zatrudnienia osobie, która nie spełnia tego wymagania nie będzie zjawiskiem dyskryminacji. Jako przykład możemy podać firmę specjalizującą

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (t.j. Dz. U.2023 r., poz. 1465).

<sup>11</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2022 r., sygn.akt II PSK 310/21.

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

<sup>13</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2022 r. sygn.akt I PSK 362/21.

się w produkcji np. preparatów na porost włosów – z samej nazwy możemy wyciągnąć wniosek, że skuteczność tego preparatu polega na wzroście włosów, więc nie możemy powiedzieć, iż dojdzie do dyskryminacji w momencie odmowy zatrudnienia osoby łysej, ponieważ zjawisko to nie byłoby zgodne z polityką i wymaganiami firmy, a mogłoby się przyczynić do doprowadzenia firmy do ujemnego celu gospodarczego. Polski ustawodawca wprowadził do kodeksu pracy dwa pojęcia doprecyzowujące. Mowa tutaj o dyskryminacji pośredniej oraz dyskryminacji bezpośredniej. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy dyskryminacja pośrednia oznacza zachowanie, które na pierwszy rzut oka ma bardzo neutralny charakter. To zachowanie pracodawcy wprost nie wykazuje zachowania dyskryminującego na konkretnym pracowniku. Jednak podjęte przez pracodawcę czynności od samego początku zmierzały do negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Zachowanie to jest dosyć trudne do wykrycia, bowiem w pierwszej chwili nie jest dostrzegane jako zachowanie dyskryminujące. W obecnych czasach nie można stwierdzić, iż dyskryminacja stanowi wymysł, jest ona faktem stwarzającym bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia jednostki. Można uznać to jako zachowania o charakterze podstępnych. Natomiast dyskryminacja bezpośrednia jest zachowaniem, które jest od razu zauważalne. Pracownik będzie odczuwał, względem innych osób, pogorszenie swojej pozycji. W tym przypadku w szczególności będzie dochodzić do zachowań wskazanych przez ustawodawcę. Każde z wymienionych zachowań będzie stanowić podstawę do wysunięcia roszczeń przeciwko pracodawcy przez pracownika. Przyglądając się aktom prawnym UE możemy zauważyć, iż Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy nie definiuje w sposób konkretny znaczenia dyskryminacji. W art. 2. wyżej wskazanej dyrektywy zostały wskazane tylko pojęcia odnoszące się do dyskryminacji bezpośredniej oraz dyskryminacji pośredniej. Zgodnie z tymi definicjami za dyskryminację pośrednią uważa się sytuację, w której z pozoru neutralny przepis powodowałby, iż osoba danej płci znajdowałaby się w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osoby innej płci. Natomiast dyskryminacja bezpośrednia zdefiniowana została jako sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji<sup>14</sup>. Dyrektywa ta wprowadza bardzo wąski zakres zachowań, jakie mogą być uznane za zachowania dyskryminujące, z uwagi na enumeratywność wymienionych przykładów. W opinii autora wymienienie enumeratywnych przykładów w dzisiejszych czasach może mieć negatywne skutki, z uwagi na to, iż ewolucja przyczyniła się do zwiększenia cech odmienności u człowieka. Identyczne definiowanie oraz krąg zachowań znajdują się w pozostałych dyrektywach wskazanych na wstępie.

<sup>14</sup> Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy nie definiuje w sposób konkretny znaczenia dyskryminacji.

## 2. Problematyka uznaniowości sędziowskiej podczas miarkowania wysokości odszkodowania

Przepisy wynikające z K.P. przyznają możliwość ubiegania się przez pracownika o odszkodowanie za doznaną dyskryminację. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r. należy rozróżnić dwie podstawy dochodzenia odszkodowania. W przypadku naruszenia art. 11[2] K.P. bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, odszkodowania będziemy dochodzić na podstawie art. 471 KC w związku z art. 300 K.P., natomiast dyskryminacji, o którym mowa w art. 11[3] na podstawie art. 18[3d] k.p.<sup>15</sup>. Przepisy te wprowadzają jedynie kwestie związane z wysokością minimalnego, a nie maksymalnego odszkodowania. Do 2003 r. nie mogło ono przekroczyć kwoty równej sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia na pracę. Obecnie minimalna wysokość odszkodowania nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w danym roku w 2023 r. jest to kwota oscylująca w granicach między 3490 a 3600 zł<sup>16</sup>.

O ile ustalenie minimalnego odszkodowania nie budzi wątpliwości, to jednak ustalenie kwoty wyższej, czy też maksymalnej, budzi wiele kontrowersji. Analiza orzecznictwa sądów krajowych wskazuje, iż nie została przyjęta jednolitej linia orzecznicza w kwestii ustalenia kwot należnych pracownikowi za doznaną szkodę. Odszkodowania wynikające z przepisów prawa pracy są obliczane na zasadach uznaniowości poprzez odpowiednie miarkowanie. W praktyce oznacza to, iż nie są one wyliczane na podstawie przyjętych schematów. W tym przypadku, sąd będzie miał pełną swobodę oraz będzie kierował się własnymi doświadczeniami i poglądami. Przeprowadzone badania polegające na analizie orzecznictwa wykazały, że wysokość takiego odszkodowania różni się w zależności od regionu Polski oraz czasów, w jakich była rozpoznawana sprawa. Miarkowanie odszkodowania uzależnione od regionu Polski wydaje się dość kontrowersyjne. Z uwagi na fakt, iż w takiej sytuacji dochodzi do pewnego podziału, braku równego traktowania i pewnej regionalizacji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 2021 r. wskazał, iż wysokość takiego odszkodowania powinna być skuteczna, proporcjonalna, odstraszająca oraz rekompensować szkodę majątkową, jak i niemajątkową. Jednak w obecnych czasach i stanie prawnym wydaje się to niemożliwe. Brak jakichkolwiek regulacji związanych z kryteriami, na podstawie których można by wyliczać odszkodowanie prowadzi do sytuacji braku sprawiedliwości społecznej. Przełożyć się to może na ogólny sprzeciw ze strony społeczeństwa, z uwagi na duże rozbieżności dotyczące wysokości naliczanych

<sup>15</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r., sygn. akt II PK 239/18 OSNP 2021/9/101.

<sup>16</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.

odszkodowań. Naliczanie wysokości odszkodowania można by było uzależnić od stopnia uszczerbku psychicznego, dzięki wykorzystaniu innych dziedzin nauki tj. psychologia czy psychiatria. Należałoby rozważyć wprowadzenie do kodeksu zapisów, które pomagałyby w naliczaniu wysokości odszkodowania. W opinii autora należałoby uzależnić to od m.in. hospitalizacji psychiatrycznej, skorzystania z pomocy psychologicznej lub psychiatrycznej konieczności podjęcia terapii czy też konieczności przyjmowania leków. Należałoby rozważyć wprowadzenie obowiązkowych szkoleń pracodawców z zakresu polityki antydyskryminacyjnej. W przypadku sygnałów, iż w danej firmie dochodzi do dyskryminacji, należałoby powołać niezależną, zewnętrzną Komisję Interdyscyplinarną, której zadaniem byłoby zbadanie sytuacji w firmie. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości Państwowa Inspekcja Pracy miałaby prawo do nałożenia na pracodawcę bezwzględnej kary finansowej, proporcjonalnie do wysokości osiągniętych przychodów. Należy jednak zwrócić uwagę, iż wysokość odszkodowania ma w pełni rekompensować straty oraz uszczerbek pracownika (jako osoby, która stała się ofiarą dyskryminacji). To nie Sąd stał się podmiotem pokrzywdzonym, zatem jego rola powinna skupiać się w szczególności na ocenie, czy doszło do tego zjawiska, czy też nie. Ocenie należałoby poddać jedynie kwotę żadaną przez pracownika. Aby móc mówić o tej sprawiedliwości społecznej i równości wszystkich podmiotów wobec siebie, ocena taka powinna być zindywidualizowana. M. Karpiński wskazał, że warto zwrócić uwagę na wątek braku górnej granicy odszkodowania oraz brak podstaw do naliczenia kwot odszkodowania z perspektywy pracodawcy, twierdząc, iż brak takich uregulowań naraża pracodawcę na poniesienie negatywnych konsekwencji, w takim wymiarze, który może istotnie zmienić kondycję ekonomiczną firmy<sup>17</sup>. Sąd Najwyższy wskazał, że prawo pracy nie posiada, w przeciwieństwie do prawa cywilnego, pewnych reguł obowiązujących właśnie na gruncie K.P. Uznaniowość sędziowska powinna opierać się na zasadach racjonalnego myślenia, uwzględniając stosunek przyczynowo-skutkowy. Dochodzenie odszkodowania na gruncie przepisów kodeksu cywilnego wiąże się z tym, że w tej sytuacji należy udowodnić zaistnienie sytuacji, a nie tylko ją uprawdopodobnić. Sąd powinien kierować się przekonaniem, iż wysokość takiego odszkodowania nie może mieć charakteru symbolicznego. Wysokość powinna być naliczona w taki sposób, aby w pełni rekompensowała pracownikowi doznaną szkodę i wpływała na pracodawcę w sposób znaczny<sup>18</sup>. K. Śmieszek stwierdził, że zgodnie z przepisami UE przesłanką przyznania odszkodowania jest sam fakt naruszenia zasady zakazu dyskryminacji. Jednym z najpoważniejszych deficytów przepisów o zakazie dyskryminacji wydaje się więc kwestia ustano-

<sup>17</sup> M. Karpiński, *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu*, <https://poradnikpracownika.pl/-odszkodowanie-z-tytulu-naruszenia-zasady-rownego-traktowania-w-zatrudnieniu>.

<sup>18</sup> Uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., sygn. Akt III PZP 3/16.

wienia odpowiednich sankcji<sup>19</sup>. Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 13 lutego 2018 r., wskazał, że to strona powodowa ma obowiązek wskazania wysokości odszkodowania<sup>20</sup>. Zastosowanie przez pracownika owego uprawnienia nie może nieść za sobą jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji wobec pracownika przez pracodawcę. W szczególności nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia. Art. 3 kodeksu cywilnego wprowadza zasadę *lex retro non agit* – prawo nie działa wstecz – oznacza to, iż należy stosować przepisy, które obowiązują w dzień zaistnienia danego zjawiska, w tym wypadku dyskryminacji.<sup>21</sup> Jednakże warto zwrócić uwagę na fakt, iż ustawodawca wprowadził termin, w jakim możemy dochodzić swoich praw przed Sądem Pracy. Mowa tutaj o art. 291 § 1 KP, który wskazuje, iż roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym zjawisko stało się wymagalne – czyli z chwilą, w której pracownik dowiedział się o wyrządzonej krzywdzie oraz poznał osobę, która zobowiązana jest do jej naprawienia<sup>22</sup>. Warto jednak zwrócić uwagę, czy zjawisko to nie powinno nie ulegać przedawnieniu. Dyskryminacja pracownika doprowadza do jego psychicznej destabilizacji. Niekiedy może zostawić ślady w psychice na wiele lat lub na całe życie. Kazimierz Jaśkowiak i E. Maniewska, jak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lipca 2014 r., wskazali, że zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej<sup>23</sup>.

## Podsumowanie

Problematyka uznaniowości podczas miarkowania wysokości odszkodowania za doznaną przez pracownika dyskryminację budzi wiele wątpliwości. W szczególności, gdy nie została przyjęta jednolita linia orzecznicza ani żadne kryteria, którymi powinien kierować się sąd podczas dokonywania oceny. Możliwości sądu w tej sytuacji nie są szerokie. Istnieje niewiele możliwości, jakimi może posiłkować się sędzia dla prawidłowego naliczenia wysokości odszkodowania, które byłoby adekwatne dla zaistniałej sytuacji i zgodne z zasadami współżycia społecznego. W opinii autora niniejszego opracowania należałoby przede wszystkim pod uwagę wziąć żądanie powoda (pracownika), ponieważ tylko on będzie w stanie realnie ocenić doznaną krzywdę. Kryteria, które należałoby wprowadzić do kodeksu, powinny skupiać się przede wszystkim na wskaza-

<sup>19</sup> K. Śmieszek, op. cit, s. 26.

<sup>20</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 lutego 2018 r., sygn. Akt III Apa 16/17.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., kodeks cywilny, Dz. U. 2022.1360.

<sup>22</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

<sup>23</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. akt II PK 256/13. K. Jaśkowiak, E. Maniewska, *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwagi na tle wyroku SN z 9.05.2019 r.*, Warszawa 2022.



niu kryteriów pomocniczych dla sądu. Można tutaj wskazać takie kryteria, jak: leczenie psychiatryczne, skorzystanie z pomocy psychologicznej/psychoterapeutycznej. Kwestie związane z dyskryminacją regulują nie tylko przepisy krajowe (K.P, Konstytucja, K.C), ale również przepisy UE oraz przepisy międzynarodowe. Badania polegające na analizie orzecznictwa sądów krajowych, wskazują ich kwoty zasądzone różnią się od siebie w sposób diametralny. W opinii autora nie służy to sprawiedliwości społecznej. Nie da się w sposób jednoznaczny wprowadzić takich zapisów ustawowych ani sposobu naliczania wysokości odszkodowania, aby można było uznać to za bezbłędne, z uwagi na fakt, iż każdy człowiek jest inny, inaczej reaguje na określone zachowania oraz jego organizm (psychika) inaczej może odczuwać określone zachowania. Oznacza to, że jeżeli u jednego podmiotu dane zachowanie wywoła choroby lub zaburzenia psychiczne, nie oznacza to, że takie zjawisko wystąpi każdorazowo.

## Bibliografia

### Literatura

- Karpiński M., *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu*, <https://poradnikpracownika.pl/-odszkodowanie-z-tytulu-naruszenia-zasady-rownego-traktowania-w-zatrudnieniu>.
- Jaśkowiak K., Maniewska E., *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwagi na tle wyroku SN z 9.05.2019 r.*, Warszawa 2022.
- Pietrzak H., *Prawo do równego traktowania a dyskryminacja religijna*, „Biuletyn Stowarzyszenia Absolwentów i Przyjaciół Wydziału Prawa Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego” 2020, t. 15, nr 17(2).
- Śledzińska-Simon A., *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, Warszawa 2011.
- Śmieszek K., *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów. Komisja Europejska – Przedstawicielstwo w Polsce*, Warszawa 2018.
- Zubik M., *Podmioty konstytucyjnych wolności, praw i obowiązków*, Warszawa 2007.

### Akty Prawne

- Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.
- Dyrektywa Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. W sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. *Wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.*

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., kodeks pracy, Dz. U. 2022. Nr. 0, poz. 1510.

Dyrektywy Parlamentu Europejskie i Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy nie definiuje w sposób konkretny znaczenia dyskryminacji.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r., w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., kodeks cywilny, Dz. U.2022.1360.

### **Orzecznictwo**

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2022r sygn. akt I PSK 362/21

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2022r, sygn. akt II PSK 310/21.

Uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., sygn.

Akt III PZP 3/16.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014r., sygn. akt II PK 256/13.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020r., sygn. akt II PK 239/18 OSNP 2021/9/101.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 lutego 2018r., sygn. Akt III Apa 16/17.

## **The issue of discretion when seeking compensation for violation of labor law in connection with employee discrimination**

### **Abstract**

The purpose of this article is to present the issue of discretion in calculating the amount of compensation for discrimination suffered by an employee. In the article we will find information not only related to the provisions resulting from the Labor Code, but also related to the constitutive prohibition of discrimination, and regulations resulting from Poland's membership in the European Union. The article presents aspects related to the provisions of the Civil Code in the event of a situation in which there would be no discriminatory criterion and in a situation where such a criterion occurs. The issue of discretion raises many controversies, in particular when a uniform line of jurisprudence has not been developed and the whole will be based on the experience of the judge, the Polish region and additional methods that the judge will use when adjudicating the amount of compensation.

**Keywords:** benefits, discrimination, discretion, calculation of compensation, constitutive prohibition.