

## POSTANOWIENIE

Dnia 20 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Hajn

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa P. T.

przeciwko M. Spółce z o.o. w S.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 maja 2014 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w K. z dnia 20 marca 2014 r.,

Czy bieg przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, poprzez niedopuszczalne z punktu widzenia dyspozycji art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, rozpoczyna się z dniem dowiedzenia się przez pracownika o stosowaniu przez pracodawcę w stosunku do niego tego rodzaju niedozwolonych praktyk, a w takim przypadku czy podlegają one przedawnieniu w odniesieniu do całej żądanej w oparciu o dyspozycję art. 18<sup>3d</sup> k.p. kwoty, względnie czy przedawnienie roszczenia biegnie oddzielnie co do każdej z kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia, niezależnie od daty dowiedzenia się pracownika o stosowaniu wobec niego dyskryminujących praktyk?

**odmawia podjęcia uchwały.**

## UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny przedstawił Sądowi Najwyższemu, na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości dotyczące tego, czy bieg przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, polegającego na niedopuszczalnym z punktu widzenia dyspozycji art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. zróżnicowaniu wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, rozpoczyna się z dniem dowiedzenia się przez pracownika o stosowaniu przez pracodawcę w stosunku do niego tego rodzaju niedozwolonych praktyk, a w takim przypadku czy roszczenie podlega przedawnieniu w odniesieniu do całej żądanej na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. kwoty, czy też przedawnienie roszczenia biegnie oddzielnie co do każdej z kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia, niezależnie od daty dowiedzenia się pracownika o stosowaniu wobec niego dyskryminujących praktyk.

Przedstawione zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu przez Sąd Apelacyjny apelacji wniesionej przez stronę pozwaną od wyroku Sądu Okręgowego – Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z 9 maja 2013 r. w sprawie z powództwa P. T. przeciwko M. Spółce z o.o. w S. o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, polegającego na wypłacaniu zaniżonego (zdaniem powoda) wynagrodzenia za pracę w stosunku do porównywalnych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości. Wyrokiem tym Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda od pozwanej Spółki odszkodowanie w kwocie 102.700,70 zł, oddalając powództwo w pozostałej części.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne.

Powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę w okresie od 11 lutego 1999 r. do 31 stycznia 2008 r., początkowo na stanowisku przedstawiciela handlowego, następnie kierownika sprzedaży ds. klientów hurtowych, a od 22 maja 2006 r. kierownika ds. kluczowych dystrybutorów. Od czerwca 2006 r. do końca okresu zatrudnienia otrzymywał wynagrodzenie na podstawie zaliczenia do 8 stawki zaszeregowania obowiązującej

u pozwanego oraz 5 stopnia w ramach tej stawki. Powód twierdził, że na stanowiskach wiążących się z takim samym zakresem obowiązków jak jego stanowisko, wymagających takiego samego poziomu i rodzaju kwalifikacji, byli zatrudnieni także inni pracownicy, którzy posiadali identyczny zakres obowiązków i faktycznie wykonywali te same obowiązki co powód, choć stanowisko, na którym byli zatrudnieni, określone było inną nazwą. Otrzymywali oni wyższe wynagrodzenie od wynagrodzenia powoda. Powód podniósł, że wskutek przeszeręgowań organizacyjnych, polegających na zmianach w przyporządkowaniu stanowisk do stawek zaszeregowania, przez okres 20 miesięcy – od czerwca 2006 r. do stycznia 2008 r. – wypłacano mu dyskryminujące wynagrodzenie, to jest niższe od tego, jakie wypłacano pracownikom wykonującym tę samą pracę, zatrudnionym na analogicznym stanowisku wcześniej lub później niż powód. W ocenie powoda sytuacja ta stanowiła naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia, czym pozwana Spółka naruszyła art. 18<sup>3c</sup> k.p. Powód wniósł pozew 13 sierpnia 2010 r., domagając się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 20 czerwca 2006 r. do stycznia 2008 r. Twierdził, że o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu i o szkodzie dowiedział się w październiku 2007 r.

Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. Twierdziła, że roszczenie powoda jest bezzasadne, jego wynagrodzenie w okresie zatrudnienia odpowiadało zakresowi jego obowiązków i odpowiedzialności oraz doświadczeniu. Pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczeń dotyczących okresu przypadającego na trzy lata przed datą wniesienia pozwu. Podniosła, że zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Roszczenia powoda dotyczące okresu sprzed 13 sierpnia 2007 r. należy uznać za przedawnione. Zdaniem pozwanej roszczenia powoda są roszczeniami o świadczenia okresowe, albowiem służą wyrównaniu wysokości poszczególnych kwot wypłacanych mu co miesiąc tytułem wynagrodzenia. Ponadto powód nie powołał jakichkolwiek przyczyn jego nierównego traktowania, wyliczonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

Uzasadniając częściowe uwzględnienie powództwa, Sąd Okręgowy stwierdził, że powód podlegał dyskryminacji płacowej w pozwanej Spółce.

Roszczenie zgłoszone przez powoda z tego tytułu ma charakter odszkodowawczy, a zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98), rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące dyskryminujące postanowienia umowy odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 *in fine* k.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza gdy ocena ta jest dokonywana już po ustaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszania przez pracodawcę zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym.

Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut przedawnienia podniesiony przez pozwaną i nie podzielił jej stanowiska, zgodnie z którym roszczenie powoda przedawniło się w odniesieniu do czasu sprzed 13 sierpnia 2007 r. (czyli za okres sprzed trzech lat w stosunku do daty wniesienia pozwu). Sąd podkreślił, że powód nie wystąpił z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę (które staje się wymagalne w ustalonej przez strony dacie wypłaty wynagrodzenia, na ogół w ostatnim dniu miesiąca za mijający miesiąc), jako roszczeniem o świadczenia powtarzające się, lecz z roszczeniem o odszkodowanie. Podstawę roszczenia powoda stanowił art. 18<sup>3d</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p. w związku z art. 11<sup>2</sup> k.p. Normatywne wyróżnienie dyskryminacji płacowej, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zarzucając między innymi: 1) naruszenie przepisów prawa procesowego, w tym art. 233 § 1 k.p.c. i art. 321 k.p.c., oraz błąd w ustaleniach faktycznych polegający na dowolnym uznaniu, że powód był dyskryminowany od stycznia 2007 r. do stycznia 2008 r. pod względem wynagradzania wobec wskazanych przez niego pracowników porównawczych, w sytuacji gdy z przeprowadzonych dowodów (zwłaszcza opinii biegłej) wynika, że w tym okresie żaden z pracowników nie wykonywał jednakowej pracy ani pracy o jednakowej wartości w porównaniu z pracą powoda, oraz

zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wyniku odniesienia jego wynagrodzenia do wynagrodzenia pracowników wykonujących innego rodzaju prace niż praca wykonywana przez powoda; 2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 291 § 1 i art. 292 k.p. przez ich niezastosowanie, prowadzące do uwzględnienia roszczeń powoda, które w dacie ich zgłoszenia w pozwie z 13 sierpnia 2010 r. były przedawnione, mimo że pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń powoda i nie zrzekła się korzystania z przedawnienia.

W ocenie pozwanej roszczenie o wypłatę odszkodowania z tytułu dyskryminacji w wynagradzaniu pracownika staje się wymagalne w dniu, w którym poszkodowany pracownik faktycznie otrzymał przyznane przez pracodawcę wynagrodzenie (zdaniem pracownika zaniżone i przez to dyskryminujące) albo w dniu, w którym poszkodowany pracownik najpóźniej – zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy – powinien to wynagrodzenie otrzymać. W ocenie pozwanej ustalenia w tym zakresie powinny zostać dokonane z uwzględnieniem zakładowych regulacji dotyczących terminów wymagalności należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, ponieważ w takiej dacie pracownik mógłby wystąpić z roszczeniem o wyrównanie wynagrodzenia i roszczenie to nie byłoby wówczas przedwczesne.

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd Apelacyjny uznał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i przedstawił je do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu, ujmując je w przytoczonym w sentencji pytaniu prawnym. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, za przyjęciem któregośkolwiek ze stanowisk przedstawionych w pytaniu prawnym brak jest jednoznacznych argumentów normatywnych, wynikających z obowiązującego stanu prawnego.

Sąd Apelacyjny dostrzegł, że odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracownik może uzyskać tylko w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, a do roszczenia o tego rodzaju odszkodowanie nie znajdują zastosowania, przez odesłanie z art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej. Tym niemniej, wobec fragmentaryczności uregulowań Kodeksu pracy, w kwestiach nie dotyczących oceny samej podstawy prawnej takich roszczeń, ponieważ wynika ona z art. 18<sup>3c</sup> oraz

art. 18<sup>3d</sup> k.p., rozwiązania należałoby poszukiwać w dopuszczalności posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w drodze odesłania z art. 300 k.p.

W ocenie Sądu Apelacyjnego problem stanowi określenie daty wymagalności dla roszczeń odszkodowawczych w sprawach „dyskryminacyjnych”. Regulacje działu czternastego Kodeksu pracy, nawiązujące tak co do treści, jak i sformułowań, do regulacji tytułu VI Księgi pierwszej Kodeksu cywilnego, dotyczącego przedawnienia na gruncie prawa cywilnego, nie zawierają odpowiednika art. 120 § 1 k.c. regulującego kwestię początku biegu przedawnienia. Zarazem nawet zastosowanie tego przepisu na gruncie prawa pracy, przy uwzględnieniu treści art. 300 k.p., nie pozwala na ustalenie daty wymagalności roszczenia przewidzianego art. 18<sup>3d</sup> k.p. w jednoznaczny sposób.

W doktrynie prawa cywilnego wskazuje się, że rozpoczęcie biegu przedawnienia ustawodawca uzależnia od wymagalności roszczenia. W licznych przepisach znajduje się inne oznaczenie początku biegu terminu przedawnienia, a i w samym art. 120 k.c. także przewidziano odstępstwa od zasady. Istotne jest, że niezależnie od tego, z jakim zdarzeniem ustawodawca związał w konkretnym przypadku początek biegu przedawnienia, następuje on – co do zasady – w oderwaniu od świadomości stron, tj. bieg przedawnienia rozpoczyna się, choćby uprawniony nie wiedział o istnieniu roszczenia. Nic nie wskazuje na to, aby „ustawodawca zdecydował się w art. 120 § 1 zdanie drugie k.c. odejść od dominującej w całym Kodeksie cywilnym reguły obiektywizacji oceny wszelkich istotnych elementów stanów faktycznych i wykładni zwrotów ustawy” (P. Księżak, *Początek biegu terminu przedawnienia roszczenia o wykonanie zapisu*, PS 2005, nr 1, s. 71). Wyjątkowo ustawodawca może wprowadzić termin liczony *ad tempore scientiae*, przy którym - z natury rzeczy - początek biegu przedawnienia rozpoczyna się w chwili powzięcia przez uprawnionego wiadomości o określonym zdarzeniu.

Roszczenie, którego normatywnym źródłem jest art. 18<sup>3d</sup> k.p., jest roszczeniem odszkodowawczym. W związku z tym pojawia się kwestia charakteru dyskryminacji jako źródła tego rodzaju roszczenia, a w szczególności kwestia konieczności wyjaśnienia czy zjawisko dyskryminacji może podlegać ocenie jako *sui generis* czyn niedozwolony na gruncie prawa pracy. Przyjęcie takiego stanowiska otwierałoby drogę do uznania, że w sprawach o odszkodowanie

dochodzonych na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. może znaleźć odpowiednie zastosowanie art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z tym, że za kryterium wymagalności dla tego rodzaju roszczeń uznane zostanie powzięcie wiadomości przez osobę uprawnioną o fakcie podlegania dyskryminacji ze strony pracodawcy.

Zjawisko dyskryminacji w zatrudnieniu, które może mieć różne przejawy (art. 18<sup>3a</sup> k.p.), może być, przynajmniej w swojej początkowej fazie, trudno uchwytnie, a nawet niemożliwe do rozpoznania przez osobę dyskryminowaną. W przypadku występowania dyskryminacji płacowej, o której mowa w art. 18<sup>3c</sup>-18<sup>3d</sup> k.p., dyskryminowany pracownik może przez długi czas nie być w ogóle świadomy, że wynagrodzenie, jakie uzyskuje, jest zaniżone w stosunku do osób wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pracownik taki nie ma prawnej możliwości uzyskania wiadomości o zarobkach innych pracowników od pracodawcy, który nie tylko nie jest obowiązany do udzielania takich informacji, ale ciąży na nim obowiązek ochrony tego rodzaju danych, stosownie do przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.). Także inni pracownicy, w szczególności wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nie mają obowiązku udzielania tego rodzaju informacji osobie dyskryminowanej.

Przyjęcie przedstawionego wyżej stanowiska pozwoliłoby uznać, że datą wymagalności roszczenia jest data powzięcia przez uprawnionego wiadomości o szkodzie (źródle szkody w postaci dyskryminacji), ponieważ przyjęcie innej daty prowadzić by mogło do skutku utrudniającego lub wręcz uniemożliwiającego uprawnionemu pracownikowi dochodzenie swoich praw, w szczególności gdyby dowiedział się o szkodzie polegającej na dyskryminacyjnym zaniżaniu jego wynagrodzenia już po upływie trzyletniego terminu przedawnienia, gdyby za datę wymagalności roszczenia przyjął datę wymagalności należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

Brak jednak jednoznacznych argumentów jurydycznych przemawiających za odrzuceniem koncepcji, że odpowiedzialność z tytułu dyskryminacji, której podstawę normatywną stanowią uregulowania art. 18<sup>3c</sup>-18<sup>3d</sup> k.p., nie może podlegać ocenie przez odpowiednie zastosowanie przepisów regulujących odpowiedzialność kontraktową, normowaną przepisami działu VII Księgi trzeciej

Kodeksu cywilnego. W takim przypadku określenie wymagalności roszczenia, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., następowałyby na ogólnych zasadach przewidzianych przez stosowany odpowiednio art. 120 § 1 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), niezależnie od stanu wiedzy uprawnionego w tym zakresie.

Odrzucenie przedstawionej koncepcji, że zjawisko dyskryminacji stanowi *sui generis* delikt, i uznanie, że dla oceny kwestii wymagalności roszczeń wywodzonych z art. 18<sup>3d</sup> k.p. uzasadnione jest odwołanie się do przepisów statuujących odpowiedzialność kontraktową, względnie uznanie, że regulacja Kodeksu pracy jest w tym zakresie wyczerpująca także i w tej materii, powodowałyby skutek w postaci rozpoczęcia biegu przedawnienia zanim dyskryminowany pracownik dowiedziałby się, a nawet mógł dowiedzieć się o szkodzie. W takim wypadku należałoby przyjąć, że regulacja zmierzająca do ochrony pracowników przed niedopuszczalnym różnicowaniem warunków pracy i płacy miałyby niejednokrotnie jedynie iluzoryczny charakter, a tym samym, że nie osiągałyby zamierzonych celów. Ponadto regulacja taka nie mogłaby zostać uznana za kompletną w tym sensie, że prowadziłyby do w istocie arbitralnego uznawania wymagalności roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w art. 18<sup>3d</sup> k.p., ponieważ przepisy Kodeksu pracy nie zawierają regulacji odnoszącej się do problematyki wymagalności roszczeń w ogóle.

Podjęmując problematykę wymagalności roszczeń na gruncie Kodeksu pracy, Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z 4 marca 2010 r., I PK 186/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 224), że art. 291 § 1 k.p. statuuje trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, biegnący od dnia ich wymagalności, czyli od daty, gdy uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona. Moment ten przypada w dniu oznaczonym w umowie lub w przepisach prawa pracy. Wymagalność roszczenia może przy tym nastąpić niezwłocznie po jego powstaniu lub łączyć się z ustaniem stosunku zatrudnienia.

Kolejnym aspektem omawianego zagadnienia jest kwestia charakteru samego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a szczególności – czy naruszenie takie ma, w przypadku jego przejawu polegającego na

comiesięcznym wypłacaniu wynagrodzenia zaniżonego w stosunku do pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, co wynika z dyskryminującego zaszeregowania pracownika, charakter jednego zachowania (czynu) o charakterze trwałym (ciągłym), czy też występuje w takim przypadku wielość zachowań (czynów, aktów) dyskryminujących polegająca na comiesięcznym wypłacaniu zaniżonego wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny dostrzegł, że na gruncie prawa pracy czy prawa cywilnego brak jest regulacji analogicznych do konstrukcji czynu ciągłego przewidzianej w prawie karnym (art. 12 k.k.), tym niemniej z podejmowanych przez pracodawcę zachowań dyskryminujących, które zarazem nie wyczerpują znamion mobbingu (art. 94<sup>3</sup> k. p.), może wynikać ich trwały charakter (np. przy dyskryminacji ze względu na religię ustalenie takiego rozkładu czasu pracy, aby faktycznie uniemożliwić pracownikowi uczestniczenie w praktykach religijnych).

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego przedstawiony w pytaniu prawnym problem poruszany był dwukrotnie: w wyroku z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160) oraz w wyroku z 3 lutego 2009 r., I PK 156/08 (M.P.Pr. 2009 nr 6, s. 311-314). W obu powołanych wypowiedziach Sąd Najwyższy problemem tym zajął się jedynie na marginesie rozpoznawanych skarg kasacyjnych, prezentując przy tym odmienne stanowisko.

W uzasadnieniu wyroku z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, Sąd Najwyższy uznał, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. należy interpretować zgodnie z europejskim prawem pracy regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników (dyskryminację). Dyrektywy dotyczące równego traktowania nakazują państwom wprowadzenie za dyskryminację pracowników sankcji, które mają być „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”. Wynika stąd, że odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza w przypadku odszkodowania mającego wyrównać

szkodę niemajątkową pracownika, będącego zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za dyskryminację – tak w rozumieniu dyrektyw, jak i art. 18<sup>3d</sup> k.p. – może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy). Sąd Najwyższy podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie zaniechania pracodawcy wypłaty dodatku następowały co miesiąc w terminach zapłaty wynagrodzenia za pracę. Być może to było przyczyną potraktowania zadośćuczynienia, będącego odszkodowaniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p., tak jak wynagrodzenia płatnego co miesiąc. Byłoby to właściwe, gdyby przepis ten był podstawą do zasądzenia części wynagrodzenia, która nie była wypłacana z przyczyn dyskryminujących pracownika. Wówczas należałoby pracownikowi zasądzić comiesięczne wyrównanie wynagrodzenia na podstawie art. 18 k.p. Gdyby sąd uznał, że jego zasądzenie – wraz z odsetkami, które też częściowo mają charakter odszkodowawczy – nie jest wystarczająco skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające (zwłaszcza gdyby to były drobne kwoty), to należałoby zasądzić dodatkową kwotę (jako zadośćuczynienie) w celu spełnienia przez odszkodowanie jego właściwej funkcji określonej w dyrektywach.

Rozstrzygając sprawę I PK 156/08, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że odszkodowanie, o którym traktuje art. 18<sup>3d</sup> k.p., ma charakter swoistego zadośćuczynienia, a jego rolą jest w pierwszym rzędzie kompensata szkody na osobie. Wymagalność roszczenia o zadośćuczynienie wyprowadzanego z doznania rozstroju zdrowia na skutek stosowania przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych powstaje zatem nie wcześniej niż ujawniły się dolegliwości, które w ocenie powoda są skutkiem tych działań. Ustanie stosunku pracy nie stanowi daty wymagalności roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. w rozumieniu art. 291 § 1 k.p., a zatem dzień rozwiązania umowy o pracę nie rozpoczyna biegu trzyletniego terminu przedawnienia określonego w tym przepisie. Rozwiązanie stosunku pracy nie ma znaczenia dla początku biegu przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Sąd drugiej instancji, licząc termin przedawnienia w sposób nieodpowiedni do zgłoszonego żądania, a w taki sposób, jaki przyjmuje się dla roszczeń związanych z wystąpieniem choroby zawodowej, zawarł w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdzenia zbyt daleko idące co do celu przedawnienia uregulowanego w art. 291 § 1 k.p. Cel tego przepisu jest analogiczny do tego, jaki generalnie stanowi sens wprowadzania terminów

przedawnienia roszczeń. Wykładnia celowościowa nie jest przydatna do wyjaśnienia kwestii słuszności zarzutu przedawnienia podniesionego przez stronę pozwaną. Istotne znaczenie ma określenie początku biegu terminu przedawnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie, co może mieć miejsce dopiero po ustaniu stosunku pracy. Pogląd taki ma wsparcie w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 1 września 2006 r., SK 14/05 (OTK-A 2006 nr 8, poz. 97). W wyroku tym podkreślony został szczególny wymiar szkód na osobie. Termin przedawnienia roszczeń wywodzonych z doznania szkody na osobie co do zasady liczony jest obecnie (po wyroku TK i spowodowanej nim nowelizacji Kodeksu cywilnego) *a tempore scientiae*, inaczej mówiąc, decydujące znaczenie dla początku jego biegu ma dowiedzenie się o szkodzie, nie zaś zdarzenie wywołujące szkodę.

W ocenie Sądu Apelacyjnego na gruncie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego trudno w jednoznaczny sposób rozstrzygnąć przedstawione zagadnienie prawne, które budzi poważne wątpliwości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Instytucja pytań prawnych, prowadząca do związania sądów powszechnych w rozpoznawanej sprawie poglądem Sądu Najwyższego zawartym w uchwale, jest wyjątkiem od konstytucyjnej zasady podległości sędziego tylko Konstytucji i ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej) i reguły samodzielnego rozstrzygnięcia sprawy przez sąd właściwy. Ze względu na tę wyjątkowość, przesłanka stosowania art. 390 § 1 k.p.c. powinna być wykładana ściśle. Sąd Najwyższy może udzielić odpowiedzi (podjąć uchwałę) tylko w granicach przedstawionego mu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego – nie może wychodzić poza to zagadnienie (ponieważ stanowiłoby to naruszenie zasady samodzielnego rozstrzygnięcia sprawy przez sąd właściwy) ani też nie może dokonywać reinterpretacji przedstawionego zagadnienia (ponieważ oznaczałoby to rozstrzygnięcie problemów prawnych, które dostrzega Sąd Najwyższy, a nie tych, które budzą wątpliwości sądu drugiej instancji).

Przedstawione Sądowi Najwyższemu na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. zagadnienie prawne musi mieć charakter abstrakcyjny, dotyczyć wykładni przepisów prawa oraz mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, którą rozpoznaje sąd drugiej instancji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37; z 11 maja 2010 r., II PZP 4/10, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 275; wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 1999 r., III ZP 39/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 7, poz. 284). Musi także zachodzić integralny związek między rozstrzygnięciem problemu prawnego, przedstawionego przez sąd drugiej instancji, a rozpoznawanym środkiem odwoławczym (por. postanowienie z 17 kwietnia 2009 r., III CZP 10/09 - niepubl.).

Zamiar wystąpienia do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym w trybie art. 390 § 1 k.p.c. nie zwalnia sądu drugiej instancji od obowiązku uprzedniego wstępnego rozważenia podniesionych w apelacji zarzutów w celu wykazania, że rozstrzygnięcie przedstawionych przez sąd drugiej instancji poważnych wątpliwości prawnych ma znaczenie dla wyniku sprawy. W razie braku ustosunkowania się do zarzutów apelacyjnych przez sąd drugiej instancji występujący z pytaniem prawnym, powinność ich rozważenia dla oceny celowości pytania prawnego spoczywałaby na Sądzie Najwyższym, co nie mieści się w jego ustawowej roli określonej w art. 390 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 18 marca 2010 r., II PZP 2/10, niepubl.; z 30 marca 2011 r., III CZP 1/11, niepubl., z 14 marca 2014 r., III CZP 132/13, niepubl.).

Taka sytuacja ma miejsce w rozpoznawanej sprawie, albowiem Sąd Apelacyjny nie rozważył zawartych w apelacji zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego (art. 233 § 1 i art. 321 k.p.c.), sprowadzających się do kwestionowania co do zasady ustalenia, że powód był dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia za pracę. Czyni to pytanie prawne Sądu Apelacyjnego przedwczesnym i uzasadnia odmowę podjęcia uchwały. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przedstawione do rozstrzygnięcia na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. zagadnienie prawne musi być odpowiednio powiązane z własnymi ustaleniami faktycznymi dokonany przez sąd drugiej instancji. Jeżeli wymaganie takie nie jest spełnione, Sąd Najwyższy odmawia podjęcia uchwały.

Podkreślenia ponadto wymaga, że ustawodawca, przyznając sądowi drugiej instancji uprawnienie do przedstawienia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., uzależnił skuteczność skorzystania z niego od wystąpienia w sprawie poważnych wątpliwości prawnych oraz niezbędności oczekiwanej odpowiedzi dla rozstrzygnięcia sprawy. Przymiotnik kwalifikujący „poważne” oznacza, że muszą istnieć zasadnicze trudności w ich wyjaśnieniu przy wykorzystaniu podstawowych metod wykładni – zwłaszcza w sytuacji, gdy możliwa jest różna interpretacja budzących wątpliwości przepisów, przy czym za każdą z możliwych interpretacji przemawiają doniosłe, w ocenie sądu odwoławczego, argumenty prawne, oraz gdy ponadto brak jest wypowiedzi Sądu Najwyższego, odnoszących się do dostrzeżonego zagadnienia prawnego lub jednolitego i przekonującego sąd odwoławczy stanowiska doktryny (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 12 maja 2011 r., III CZP 9/11, niepubl., z 16 maja 2012 r., III CZP 19/12, niepubl. oraz z 14 marca 2014 r., III CZP 132/13, niepubl.).

W razie powstania zwykłych wątpliwości interpretacyjnych sąd drugiej instancji powinien rozwiązywać je we własnym zakresie z wykorzystaniem wiedzy, jaką niosą same przepisy oraz ich rozumienie w dotychczasowym orzecznictwie i nauce prawa; w takich okolicznościach nie formułuje się zagadnień prawnych, o których mowa w art. 390 § 1 k.p.c. (por. postanowienia SN: z 9 kwietnia 2010 r., III CZP 17/10, niepubl. oraz z 29 października 2009 r., III CZP 74/09, niepubl.).

Kwestia będąca przedmiotem przedstawionego pytania prawnego nie jest kwestią nową czy dotychczas nieobecną w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy zajmował pośrednio stanowisko w odniesieniu do problemu przedstawionego w pytaniu prawnym w orzeczeniach przywołanych w uzasadnieniu pytania prawnego (w wyroku z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160, w wyroku z 3 lutego 2009 r., I PK 156/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 6, s. 311-314). Kwestia przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy ma bogate orzecznictwo oraz jest rozważana w wielu wypowiedziach przedstawicieli doktryny. W tej sytuacji istniała możliwość rozważenia przez Sąd Apelacyjny zarzutów apelacji przy ewentualnym odwołaniu się do tego z poglądów, który Sąd Apelacyjny uznałby, w ramach samodzielnej wykładni prawa i jego zastosowania, za bardziej

przekonujący i trafny. Uzasadnienie przedstawionego zagadnienia prawnego nie nawiązuje do dorobku judykatury i doktryny.

Sąd drugiej instancji przedstawiający zagadnienie prawne powinien uzasadnić, na czym polegają jego wątpliwości i dlaczego uważa je za poważne. Od sądu drugiej instancji oczekuje się również zajęcia własnego stanowiska w kwestii będącej przedmiotem przedstawionego zagadnienia prawnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 listopada 2013 r., III CZP 71/13, niepubl.). Przedstawiając zagadnienie prawne, sąd drugiej instancji powinien wykazać, że jego rozstrzygnięcie jest niezbędne dla rozpoznania sprawy. W tym celu powinien dokonać jednoznacznych ustaleń faktycznych, odnieść się do związanych ze sprawą kwestii materialnoprawnych i wstępnie ocenić podniesione zarzuty apelacyjne, co jest niezbędne dla stwierdzenia istnienia związku przyczynowego między podjęciem decyzji o istocie sprawy a przedstawionym zagadnieniem prawnym. W przeciwnym przypadku Sąd Najwyższy musiałby samodzielnie dokonać tych ustaleń i ocen prawnych, tak aby ocenić, czy przedstawione zagadnienie prawne ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, co wykracza poza funkcję Sądu Najwyższego przewidzianą w art. 390 § 1 k.p.c. Niewykazanie związku przyczynowego między rozstrzygnięciem przedstawionego zagadnienia prawnego a podjęciem decyzji co do istoty sprawy stanowi podstawę do odmowy udzielenia odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne, podobnie jak niedokonanie jednoznacznych ustaleń faktycznych w sprawie, na tle której sąd drugiej instancji przedstawił do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 24 maja 2002 r., III CZP 30/02, niepubl.; z 14 września 2006 r., III CZP 61/06, niepubl.; z 14 listopada 2006 r., III CZP 84/06, niepubl. oraz z 17 listopada 2009 r., III CZP 85/09, niepubl.).

Poza tym, sąd drugiej instancji powinien wykazać, że w odniesieniu do przedstawionego zagadnienia prawnego ma poważne wątpliwości, co nie obejmuje sytuacji, gdy sąd ma jednoznaczne stanowisko co do kierunku rozwiązania przedstawionego zagadnienia. Instytucja pytań prawnych nie ma bowiem na celu jedynie utwierdzenia sądu w sposobie rozstrzygnięcia przedstawionego problemu prawnego, gdy stanowisko sądu drugiej instancji jest pozbawione poważnych wątpliwości (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2006 r., II UZP

6/06, niepubl.; z 10 lutego 2006 r., III CZP 1/06, niepubl.; z 26 października 2011 r., III CZP 59/11, niepubl. oraz z 18 kwietnia 2013 r., III CZP 10/13, niepubl.). Sąd powinien jednak jednoznacznie opowiedzieć się za którąś z możliwych interpretacji prawa.

Mając na uwadze powyższe ogólne rozważania i poglądy prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że rozstrzygnięcie w obecnym stanie sprawy wątpliwości dotyczącej rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) wynikających z naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zakazu dyskryminacji pracowników) w zakresie wynagradzania (art. 18<sup>3c</sup> k.p.) byłoby przedwczesne. Przedstawiając swoje wątpliwości, Sąd Apelacyjny nie odniósł się bezpośrednio do żadnej z możliwych interpretacji przepisów prawa i nie opowiedział się jednoznacznie za żadną z nich. Konstatacja sądu drugiej instancji, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje rozbieżność stanowisk dotycząca sposobu rozwiązania określonego zagadnienia prawnego albo że jakieś zagadnienie nie zostało dotychczas rozstrzygnięte w orzecznictwie, nie musi oznaczać, że sąd drugiej instancji ma uzasadnione („poważne”) wątpliwości co do tego zagadnienia. Konieczne jest w każdym przypadku zaproponowanie przez sąd drugiej instancji własnej koncepcji rozstrzygnięcia przedstawianego problemu.

Uzasadnia to ostateczny wniosek, że Sąd Apelacyjny w istocie nie przedstawił własnych poważnych wątpliwości co do sposobu rozwiązania ujawnionego w toku rozpoznawania apelacji zagadnienia prawnego, dotyczącego ustalenia chwili rozpoczęcia biegu przedawnienia roszczenia pracownika o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. W tym stanie rzeczy, uzyskanie odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne zmierzało w istocie do przesądzenia pewnych kwestii w sposób wiążący przez Sąd Najwyższy (art. 390 § 2 k.p.c.), co nie odpowiada celowi instytucji pytań prawnych.

Z tych przyczyn należało odmówić podjęcia uchwały na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. w związku z art. 61 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.).

2. Były także inne argumenty przemawiające za odmową udzielenia odpowiedzi.

Sąd Apelacyjny zadał pytanie dotyczące początku biegu terminu przedawnienia roszczenia pracownika o odszkodowanie z tytułu ustalenia i wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia z naruszeniem zasady równego wynagradzania pracowników za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> k.p.), podczas gdy z uzasadnienia postanowienia Sądu Apelacyjnego zdaje się wynikać, że wątpliwości w rozpatrywanej sprawie dotyczą przede wszystkim podstawy prawnej, na której następuje przedawnienie roszczeń odszkodowawczych z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Rozstrzygnięcie tych wątpliwości miałyby sens tylko wtedy, gdyby przesądzone zostało (przez Sąd Apelacyjny), że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu a pracownikowi przysługuje z tego tytułu odszkodowanie (pracownik ma prawo do odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Jeżeli pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu i pracownikowi nie przysługuje z tego tytułu odszkodowanie w jakiegokolwiek wysokości, pytanie o rozpoczęcie biegu przedawnienia roszczenia o odszkodowanie nie ma racji bytu. Tymczasem pozwana Spółka kwestionowała w apelacji przede wszystkim ustalenie, że powód był dyskryminowany pod względem wynagradzania.

W uzasadnieniu pytania prawnego Sąd Apelacyjny przedstawił obszerne rozważania dotyczące możliwej podstawy prawnej przedawnienia roszczeń odszkodowawczych uregulowanych w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Powołał się między innymi na treść art. 120 § 1 k.c. i art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przepisy te nie zostały jednak przytoczone w sentencji postanowienia obejmującej sformułowanie przedstawionego zagadnienia prawnego. Z pytania prawnego nie wynika, na podstawie których przepisów opisane roszczenia ulegałyby (zdaniem Sądu Apelacyjnego) przedawnieniu. Kwestii przedawnienia nie regulują bowiem ani art. 18<sup>3c</sup> k.p., ani art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Pytania prawnego sformułowanego przez Sąd Apelacyjny nie daje się również przekształcić w wyniku interpretacji do takiej postaci, aby było możliwe rozstrzygnięcie zasadniczego zagadnienia prawnego dotyczącego podstawy prawnej przedawnienia dochodzonego przez powoda roszczenia odszkodowawczego, a następnie – podstawy prawnej określenia rozpoczęcia biegu

terminu przedawnienia tego roszczenia. Wydaje się, że wątpliwość prawna, której rozstrzygnięcia oczekuje Sąd Apelacyjny, dotyczy tylko tego, czy na podstawie art. 300 k.p. do roszczenia odszkodowawczego związanego z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu mają odpowiednie zastosowanie ogólne przepisy Kodeksu cywilnego o przedawnieniu roszczeń (art. 117 i nast. k.c. – w szczególności art. 120 § 1 k.c., ewentualnie art. 118 k.c., jeśli miałyby być rozważane roszczenia o świadczenia okresowe), czy też przepisy szczególne Kodeksu cywilnego o przedawnieniu roszczeń o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym (art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c.). Sąd Apelacyjny nie rozstrzyga bowiem jednoznacznie zagadnienia czy do roszczeń odszkodowawczych dochodzonych na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. ma zastosowanie art. 291 § 1 k.p. Analizując wywody zawarte w uzasadnieniu pytania prawnego, a zwłaszcza jego początkową część obejmującą rozważania o odpowiednim zastosowaniu – na podstawie art. 300 k.p. – przepisów Kodeksu cywilnego o przedawnieniu, można odnieść wrażenie, że Sąd Apelacyjny wyklucza zastosowanie art. 291 § 1 k.p. do przedawnienia roszczeń odszkodowawczych dochodzonych na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wrażenia tego nie uchyla powołanie się na dwa wyroki Sądu Najwyższego (z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 oraz z 3 lutego 2009 r., I PK 156/08), w których przyjęto taką właśnie podstawę przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika. Zresztą założenie, że art. 291 § 1 k.p. nie ma zastosowania do dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy, dla których podstawę materialnoprawną stanowią bezpośrednio przepisy Kodeksu pracy, byłoby niemożliwe do obrony w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy (por. np. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 listopada 2012 r., I PZP 1/12, OSNP 2013 nr 11-12, poz. 123, wyrok z 24 kwietnia 2012 r., I PK 56/12, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 76 i OSP 2014 nr 6, poz. 65, wyrok z 6 lipca 2011 r., II PK 17/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 218, uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2011 r., I PZP 5/10, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 199 i powołane w ich uzasadnieniach inne orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące tego samego zagadnienia).

W najnowszym orzecznictwie przyjmuje się, że przedawnienie roszczeń mających swe źródło w przepisach prawa pracy jest kwestią uregulowaną w prawie

pracy i tym samym nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie do art. 117 i nast. Kodeksu cywilnego (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2013 r., II PK 272/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 7). Również w piśmiennictwie poświęconym przedawnieniu roszczeń w prawie pracy jedynie wyjątkowo dopuszczane jest stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o przedawnieniu. Na przykład D. Duda (*Przedawnienie roszczeń w prawie pracy*, Warszawa 2007, s. 51-91), analizując roszczenia ze stosunku pracy jako przedmiot przedawnienia, dopuszcza zastosowanie art. 117 k.c. jedynie do roszczeń niemajątkowych o ochronę dóbr osobistych, podkreślając, że nie podlegają one przedawnieniu. Z kolei A. Surynt -Skorupa (*Przedawnienie roszczeń w prawie stosunku pracy*, Warszawa 2009, maszynopis rozprawy doktorskiej w bibliotece INP PAN, str. 65-68) stoi na stanowisku o konieczności stosowania regulacji art. 291 i nast. Kodeksu pracy do wszystkich roszczeń ze stosunku pracy oraz z nim związanych z uwagi na specyfikę prawa pracy. Z poglądów tej autorki (stanowczo podkreśla ona pomocniczy charakter stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy) można wywieść wniosek, że kwestia przedawnienia stanowi kwestię unormowaną całościowo przepisami prawa pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że zagadnienie początku biegu przedawnienia w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy jest uregulowane w Kodeksie pracy. Z art. 291 § 1 k.p. wynika, że co do zasady roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Dotyczy to także przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. To założenie pozwala na przedstawienie przez Sąd Najwyższy niewiążących wyjaśnień i interpretacji co do chwili wymagalności roszczeń ze stosunku pracy, mimo podjęcia postanowienia o odmowie udzielenia odpowiedzi na przedstawione pytanie prawne.

3. Roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) są niewątpliwie roszczeniami ze stosunku pracy, których przedawnienie jest uregulowane w art. 291 § 1 k.p. Przepis ten – podobnie jak art. 120 § 1 zdanie pierwsze k.c. – wskazuje jako początek biegu przedawnienia „dzień, w którym

roszczenie stało się wymagalne”. Z tego punktu widzenia obydwie przepisy regulujące początek biegu przedawnienia są identyczne i nie ma potrzeby odwoływania się w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy do art. 120 § 1 zdanie pierwsze k.c.

Wymagalność roszczenia jest zagadnieniem, które ma bogate orzecznictwo i piśmiennictwo zarówno z dziedziny prawa cywilnego, jak i prawa pracy (por. np. D.Duda, *Przedawnienie roszczeń w prawie pracy*, Warszawa 2007, s. 107-137, T.Pałdyna, *Przedawnienie w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 2012, s. 135-149 oraz powołane tam wypowiedzi przedstawicieli doktryny oraz orzeczenia sądów). Poglądy judykatury i doktryny dotyczące wymagalności roszczeń ze stosunku pracy pozwalają określić początek biegu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych dochodzonych na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Można w tym przypadku wykorzystać na przykład bogate orzecznictwo dotyczące innych roszczeń odszkodowawczych pracownika w stosunku do pracodawcy (np. roszczeń wywodzonych z czynu niedozwolonego).

W wyroku z 3 lutego 2009 r., I PK 156/08 (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 6, s. 311-314) Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjął, że podstawę prawną przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowi art. 291 § 1 k.p. Co prawda w sprawie tej powód (były pracownik) domagał się zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego działaniami dyskryminacyjnymi pozwanego (byłego pracodawcy), a nie odszkodowania za szkodę majątkową, jednak poglądy Sądu Najwyższego co do dnia wymagalności roszczeń powoda mogą znaleźć zastosowanie także w innych podobnych sprawach. Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że ustanie stosunku pracy nie stanowi daty wymagalności roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. w rozumieniu art. 291 § 1 k.p., a zatem dzień rozwiązania umowy o pracę nie rozpoczyna biegu trzyletniego terminu przedawnienia określonego w tym przepisie. Termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody, co może mieć miejsce także po ustaniu stosunku pracy.

Nie można oczywiście tracić z pola widzenia, że w sprawie I PK 156/08 chodziło o szkodę na osobie (w postaci rozstroju zdrowia), jednak pogląd, że termin przedawnienia roszczenia o odszkodowanie, dla którego podstawę prawną stanowi art. 18<sup>3d</sup> k.p., nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody, może mieć zastosowanie także do szkody majątkowej. Kwestia rozpoczęcia biegu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika w przypadku szkody na osobie jest przesądzona w sposób niebudzący wątpliwości co najmniej od uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17 października 1984 r., III PZP 29/84 (OSNC 1985 nr 2-3, poz. 21).

Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminację jako kwalifikowaną postać tego naruszenia) ma szczególny charakter. Nie jest jednoznacznie ani odpowiedzialnością kontraktową, ani deliktową. Naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowi poważne wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Normatywne wyróżnienie dyskryminacji płacowej, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Z tego punktu widzenia naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być traktowane nawet w kategoriach deliktu, co pozwala na odwołanie się – przy ustalaniu daty (dnia) wymagalności roszczenia – do konstrukcji wymagalności przewidzianej w art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c., zgodnie z którym roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia; jednakże termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę.

Obowiązujące przepisy nie definiują wymagalności. W doktrynie przyjmuje się, że jest to stan, w którym wierzyciel uzyskuje możliwość żądania zaspokojenia, a dłużnik zostaje obciążony obowiązkiem spełnienia świadczenia. Z nadejściem wymagalności wierzyciel może wystąpić z powództwem o zaspokojenie, bez obawy oddalenia żądania jako przedwczesnego; wymagalność wyznacza też datę początkową tzw. fazy kompensacyjnej. Termin wymagalności należy odróżnić od terminu spełnienia świadczenia (płatności), tj. terminu, do którego najpóźniej

dłużnik powinien świadczenie spełnić; po upływie tego terminu dłużnik opóźnia się albo popada w zwłokę. Zarówno strony, kształtując zobowiązanie, jak i ustawodawca koncentrują się na określeniu terminu spełnienia świadczenia, a nie – jego wymagalności. Praktycznie rzecz biorąc, wymagalność ustala się na podstawie tego, kiedy świadczenie miało być spełnione. Ogólne określenie terminu wymagalności znajduje się w art. 455 k.c., zgodnie z którym: „Jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania”. Treść tego przepisu stanowi punkt wyjścia dla określenia początku biegu przedawnienia. Tak więc, po pierwsze, podstawową zasadą jest związanie terminem oznaczonym w umowie, wynikającym z ustawy albo z orzeczenia odpowiedniego organu; z jego nadejściem następuje wymagalność i zaczyna biec przedawnienie. Po drugie, w braku oznaczenia terminu świadczenia wymagalność może wynikać z właściwości zobowiązania. Przypadki oznaczenia wymagalności w ten sposób są jednak dość rzadkie i nie mają znaczenia przy określaniu początku biegu przedawnienia. Na tle odpowiedzialności deliktowej, przy której omawiane sytuacje mogłyby ewentualnie wchodzić w grę, ustawodawca uregulował początek biegu terminu w sposób szczególny (art. 442<sup>1</sup> k.c.). Po trzecie, w przypadku zobowiązań bezterminowych o wymagalności decyduje moment, gdy wierzyciel wezwał dłużnika do spełnienia świadczenia. Jednak w tym przypadku ustawodawca zdecydowanie oddzielił początek biegu przedawnienia od wymagalności (por. M.Pyziak-Szafnicka, *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna*. Warszawa 2014, tezy do art. 120).

Kodeks pracy nie reguluje wprost kwestii wymagalności roszczenia. Kodeks cywilny w kwestii wymagalności statuuje dwa wzorce – obiektywny (art. 120 § 1 zdanie drugie k.c., art. 455 k.c.) oraz subiektywny (art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c.). Wzorzec obiektywny obiektywizuje chwilę wymagalności roszczenia, odnosząc się do ujęcia terminu *a tempore facti*. Ma on zastosowanie przede wszystkim do zobowiązań wynikających z umów (kontraktów). Wzorzec subiektywny ma zastosowanie do wymagalności roszczeń odszkodowawczych, dla których źródło stanowi czyn niedozwolony (delikt). Dlatego w art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c. sformułowano dwie ogólne reguły określające termin przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej

czynem niedozwolonym: przedawnienie następuje z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia (termin *a tempore scientiae*), jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę (termin *a tempore facti*).

Wymagalność roszczenia pracownika o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez pracodawcę w następstwie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być ustalana według wzorca właściwego dla odpowiedzialności deliktowej. Szczególny charakter stosunku pracy pozwala na subiektywizację określenia chwili wymagalności roszczenia. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku chwila, w której pracownik dowiedział się o szkodzie. Bogate orzecznictwo dotyczące odpowiedzialności za szkodę na osobie określa, co należy rozumieć przez dzień, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I UK 150/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 19, z 16 sierpnia 2005 r., I UK 19/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 219). Orzeczenia te dotyczą przede wszystkim szkody na osobie, ale mogą być wykorzystane dla oceny daty wymagalności roszczenia o naprawienie szkody rozumianej jako uszczerbek majątkowy (w mieniu).

Dodatkowo należy przypomnieć, że zgodnie z art. 443 k.c. okoliczność, że działanie lub zaniechanie, z którego szkoda wynikła, stanowiło niewykonanie lub nienależyte wykonanie istniejącego uprzednio zobowiązania, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego, chyba że z treści istniejącego uprzednio zobowiązania wynika co innego. Oznacza to, że to samo zdarzenie wyrządzające szkodę może być oceniane zarówno w kategoriach odpowiedzialności kontaktowej, jak i deliktowej. Wybór reżimu odpowiedzialności należy do wierzyciela (w tym przypadku pracownika będącego powodem w sprawie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu). Jeżeli wierzyciel (pracownik) wybierze reżim odpowiedzialności kontraktowej, to do ustalenia dnia wymagalności roszczenia znajdą odpowiednie zastosowanie art. 120 § 1 k.c. i art. 455 k.c. (*a tempore facti* – od dnia powstania zobowiązania). Jeżeli wybierze reżim odpowiedzialności deliktowej, zastosowanie będzie miał art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c. (*a tempore scientiae* – od dnia dowiedzenia się o szkodzie, por. np. wyrok

Sądu Najwyższego z 25 marca 2014 r., I PK 213/13, niepubl.; por. także wyrok z 4 kwietnia 2013 r., II PK 26/12, niepubl.).

Przedstawione powyżej rozważania dotyczące przedawnienia roszczeń odszkodowawczych dochodzonych przez pracownika w związku z naruszeniem zasady równego traktowania nie są wiążące w rozpoznawanej sprawie. Rozważania te są ponadto na obecnym etapie rozpoznawania sprawy hipotetyczne, ponieważ Sąd Apelacyjny nie przesądził w sposób stanowczy czy powód był dyskryminowany przez pozwaną Spółkę w zakresie wynagradzania za pracę.

Roszczenie powoda o odszkodowanie jako roszczenie ze stosunku pracy przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p. Ponieważ z przepisu tego nie wynika termin wymagalności świadczenia, należy – przez art. 300 k.p. – odwołać się albo do art. 120 § 1 k.c. w związku z art. 455 k.c., albo do 442<sup>1</sup> k.c. Podkreślenia wymaga, że powód dochodzi odszkodowania, a nie wynagrodzenia za pracę. Sposób wyliczenia tego odszkodowania odnosi się, co prawda, do wynagrodzenia (ponieważ szkoda polegała, według twierdzeń powoda, na zaniżeniu wynagrodzenia), jednak nie zmienia to charakteru roszczenia jako roszczenia o naprawienie szkody. Nie można zatem przyjąć, że roszczenie o odszkodowanie przedawnia się odrębnie w stosunku do każdej wyliczonej przez powoda miesięcznej różnicy między wynagrodzeniem, które powinien był otrzymać, gdyby pracodawca nie naruszył wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a wynagrodzeniem, które faktycznie otrzymał, od dnia wymagalności roszczenia o wynagrodzenie za poszczególne miesiące, niezależnie od tego, kiedy powód dowiedział się o szkodzie (polegającej na zaniżeniu wynagrodzenia). W związku z tym nie można używać w stosunku do ustalenia początku biegu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych argumentu, że świadczenia z tytułu wynagrodzenia są świadczeniami okresowymi i przedawniają się tak jak świadczenia okresowe. Taki charakter wynagrodzenia (będącego niewątpliwie świadczeniem okresowym) nie przenosi się wprost na roszczenie o odszkodowanie. Nie ma zatem wpływu na ustalenie początku biegu terminu przedawnienia.

Z przedstawionych przyczyn orzeczono jak w sentencji postanowienia.

