



Krzysztof Kurosz

Uniwersytet Łódzki

 <https://www.orcid.org/0000-0003-0605-3392>

Małgorzata Kurzynoga

Uniwersytet Łódzki

 <https://www.orcid.org/0000-0002-3927-4223>

Przedawnienie roszczeń w dyrektywie 2023/970 a ochrona prawa pracownika do równego wynagrodzenia*

Limitation of claims in Directive 2023/970 and the protection of the employee's right to equal pay

Summary

The article presents the position that laws on limitation periods are an important element of effective protection of an employee's right to equal pay. This should be seen in the broader context of the European legislator's desire to make laws on equal treatment more effective and to close the pay gap. Directive 2023/970 emphasises the right to information, and this premise logically means that the beginning of the limitation period requires that the employee be aware of the infringement or that the employee can be reasonably expected, in the applicable circumstances, to be aware of the infringement. Article 21 of Directive 2023/970 provides, *inter alia*, that limitation periods may not begin until the claimant is aware of, or can reasonably be expected to be aware of, the infringement. This provision builds on the existing case-law of the CJEU. We argue that despite the adoption of a very similar rule in the case-law of the Supreme Court, Article 21(1) of Directive 2023/970 needs to be implemented verbatim into Polish law. This is due to structure-related doubts about the liability regime for breaches of the principle of equal treatment in employment relationships. We accept that it is contractual in nature, but this does not preclude the adoption of a subjective model for enforceability of claims, characteristic of a different tort liability regime. The reason for this is the protection of an employee. The article also argues that intertemporal problems associated with a possible optional extension of protection (the limita-

* Udział w autorstwie tekstu: Krzysztof Kurosz 50%; Małgorzata Kurzynoga 50%.

tion period does not commence during the employment relationship) can be solved by applying the Civil Code of 23 April 1964 accordingly.

Keywords: limitation periods, discrimination, equal pay

1. Zasada równości wynagrodzeń w prawie Unii Europejskiej

Zasada równości wynagrodzeń jest obecna w porządku prawnym UE od momentu jej powstania¹. Została ona zapisana już w art. 119 Traktatu rzymskiego² (obecnie art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej³). Dorobek prawny w tej dziedzinie był stopniowo rozwijany poprzez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), prawodawstwo i środki miękkiego prawa.

Obecnie podstawowy dla tej kwestii art. 157 TFUE przewiduje, że każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości (ust. 1). Artykuł 157 ust. 2 TFUE określa zarówno pojęcie wynagrodzenia, jak i znaczenie równości wynagrodzenia. Prawo do równości wynagrodzeń zostało również zapisane w Karcie praw podstawowych⁴ oraz w Europejskim filarze praw socjalnych. Szczegółowe przepisy dotyczące równości wynagrodzeń zawarte są w dyrektywie nr 2006/54 z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁵. Ramy prawne w tej dziedzinie uzupełnione zostały Zaleceniem Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości⁶. Mimo to przyjęcie wskazanych w zaleceniu środków, zaliczanych do unijnego *soft law*, było ograniczone, a postęp w kierunku równości wynagro-

¹ M. Smolin: *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*. Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2013, s. 74–77.

² Nastąpiło to z inicjatywy Francji, która obawiała się pogorszenia warunków konkurencji dla swoich przedsiębiorstw, gdyby zasada ta nie została wprowadzona do ustawodawstwa pozostałych państw członkowskich – por. L. Florek: *Europejskie prawo pracy*. LexisNexis, Warszawa 2010, s. 58.

³ Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864.

⁴ W myśl art. 23 KPP należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

⁵ Dz.U.UE.L.2006.204.23.

⁶ Dz.U. L 69 z 8 marca 2014 r., s. 112–116.

dzeń był niewielki. W 2020 r. luka płacowa w państwach UE wynosiła nadal 13% (przy czym występowały znaczne różnice w państwach członkowskich) i spadła jedynie o 2,7 punktu procentowego w porównaniu z 2014 r. W 2020 r. różne badania dotyczące przyczyn stagnacji luki płacowej w UE i krajowego wdrażania unijnych przepisów odnoszących się do równości wynagrodzeń podkreśliły znaczące przeszkody, które pozostają na drodze do osiągnięcia równości wynagrodzeń w UE. Stwierdzono, że większość z tych przeszkód jest związana albo z niedoskonałością rynku spowodowaną asymetrią informacji, albo z niedoskonałością przepisów wynikającą z braku jasności co do odpowiednich pojęć prawnych i trudności w dostępie do wymiaru sprawiedliwości⁷.

Biorąc powyższe pod uwagę, 21 stycznia 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci, w której wezwał Komisję Europejską do opracowania ambitnego planu działania w sprawie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, zawierającego jasne cele dla krajów UE w zakresie ograniczenia ich w ciągu najbliższych 5 lat. W ramach tej strategii 10 maja 2023 r. została uchwalona przez Parlament Europejski dyrektywa nr 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania⁸. Dyrektywa weszła w życie 6 czerwca 2023 r., a państwa członkowskie mają 3 lata na jej implementację⁹.

⁷ S. Benedi Lahuerta: *EU Transparency Legislation to Address Gender Pay Inequity: What is on the Horizon and its Likely Impact in Ireland*. "Irish Journal of European Law" 2022, Vol. 24, s. 161–188.

⁸ Dz.U.UE.L.2023.132.21.

⁹ Pomimo że dyrektywa przewiduje trzyletni okres implementacji, głębsza analiza prowadzi do konkluzji, że pracodawcy zatrudniający powyżej 150 pracowników powinni dostosować swoje polityki płacowe do końca grudnia 2025 r. Wynika to pośrednio z treści art. 9 dyrektywy, który nakłada na pracodawców zatrudniających powyżej 150 pracowników obowiązek przekazania do 7 czerwca 2027 r. informacji o luce płacowej za poprzedni rok kalendarzowy, a zatem cały 2026 r.

2. Cele i narzędzia dyrektywy 2023/970

Cele dyrektywy 2023/970 są dwojakie. Po pierwsze, dąży ona do wzmocnienia ram prawnych poprzez wyjaśnienie pojęć i wprowadzenie nowych narzędzi w celu przezwyciężenia wyzwań, przed którymi stają osoby fizyczne, próbując dochodzić swoich praw do równego wynagrodzenia. Po drugie, dąży do zmniejszenia asymetrii informacyjnej, która charakteryzuje kwestie wynagrodzeń w miejscu pracy, poprzez wprowadzenie proaktywnych obowiązków dla pracodawców.

Pojęcie „przejrzystości wynagrodzeń” w kontekście nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn odnosi się do szeregu strategii regulacyjnych mających na celu poprawę dostępności informacji o wynagrodzeniach. Ich wartość często polega na zmniejszeniu asymetrii informacyjnej otaczającej wynagrodzenia, a która jest następstwem tego, że pracodawcy mają więcej danych na temat wynagrodzeń niż osoby ubiegające się o pracę i pracownicy. Jest to powszechnie uważane za jedną z przyczyn różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Rzeczywiście, asymetria informacji daje pracodawcom większą „władzę” w zakresie ustalania wynagrodzeń oraz utrudnia pracownikom identyfikację i działanie przeciwko dyskryminacji płacowej.

Strategie przejrzystości wynagrodzeń można ogólnie sklasyfikować jako środki zbiorowe lub indywidualne. Środki zbiorowe (proaktywne) wymagają od pracodawcy (często wraz z partnerami społecznymi) podjęcia inicjatywy w zakresie raportowania i/lub analizowania danych dotyczących wynagrodzeń w podziale na płeć oraz podjęcia działań, aby wyeliminować źródła nierówności w wynagrodzeniach. Z kolei środki indywidualne mają na celu umożliwienie pracownikom lepszego zrozumienia ich względnej pozycji w szerszej strukturze wynagrodzeń oraz ułatwienie odwołania się tym, którzy chcą zakwestionować nierówności w wynagrodzeniach¹⁰.

Szczegółowe omówienie środków indywidualnych i zbiorowych wykracza poza ramy niniejszego opracowania. Na potrzeby dalszych rozważań należy jedynie zauważyć, że cechą charakterystyczną środków indywidualnych jest powzięcie przez pracownika informacji o dyskryminacji płacowej, a ta z kolei jest ściśle związana z terminem przedawnienia roszczeń z tytułu nierówności w zakresie wynagrodze-

¹⁰ Zob. S. Benedi Lahuerta: *EU Transparency Legislation...*, s. 161–188.

nia. Wśród poszczególnych środków indywidualnych przewidzianych w dyrektywie znajdują się dwa, które mają zastosowanie jeszcze przed rozpoczęciem zatrudnienia i które nigdy wcześniej nie były rozważane na szczeblu UE: zakaz sprawdzania historii wynagrodzeń kandydata i udostępnianie informacji o poziomie wynagrodzeń osobom ubiegającym się o pracę. Po nawiązaniu stosunku pracy dyrektywa wprowadza kolejne istotne indywidualne uprawnienie dla pracownika – prawo do informacji o wynagrodzeniu. Zgodnie z nową dyrektywą osoby ubiegające się o zatrudnienie będą mieć prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji o początkowym poziomie wynagrodzenia lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Takie dane powinny się znaleźć w publikowanym ogłoszeniu o naborze lub być przekazywane osobie ubiegającej się o zatrudnienie w inny sposób przed rozmową kwalifikacyjną, bez konieczności zadawania przez tę osobę pytania o to wynagrodzenie. Pracownicy będą mieli z kolei prawo do otrzymywania informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płęć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca (art. 7 dyrektywy). Celem takiego rozwiązania jest udostępnienie pracownikom niezbędnych danych pozwalających im ocenić, czy w porównaniu z innymi pracownikami tego samego zakładu pracy, wykonującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, otrzymują oni wynagrodzenie w sposób niedyskryminujący, a także w razie potrzeby dochodzić swojego prawa do równego wynagrodzenia. W istocie, prawo dostępu do informacji dotyczących struktur płac ma pomóc zidentyfikować potencjalne przypadki dyskryminacji płacowej.

3. Przedawnienie roszczeń a autonomia proceduralna państw członkowskich w sprawach dyskryminacyjnych

Dotychczas kwestia terminów na wszczęcie postępowania mającego spowodować przestrzeganie obowiązków wynikających z przepisów antydyskryminacyjnych nie była regulowana *expressis verbis* prawem Unii Europejskiej. Dość często zresztą się zdarza, że prawo Unii nie

określa szczegółowo reguł, według których prawa (uprawnienia) wynikające z norm unijnych są dochodzone przed organami krajowymi. W takich sytuacjach zastosowanie znajduje – przyjmowana w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości – zasada autonomii proceduralnej państw członkowskich. Oznacza ona, że dochodzenie przed sądami krajowymi uprawnień wynikających z prawa Unii – w zakresie, w jakim nie reguluje tego samo prawo Unii – podlega prawu wewnętrznemu. Stosowanie prawa krajowego w takiej sytuacji nie ogranicza się do prawa procesowego w ścisłym tego słowa znaczeniu. Prawo krajowe określa zarówno wszelkie kwestie procesowe służące realizacji roszczenia (np. właściwość sądu, terminy), jak i materialnoprawne przesłanki odpowiedzialności. Jednakże podkreślenia wymaga, że właściwość prawa wewnętrznego w ramach autonomii proceduralnej nie jest nieograniczona. Prawo wewnętrzne podlega w tym zakresie ocenie pod względem zgodności z zasadami równoważności i skuteczności¹¹.

Zasada równoważności oznacza, że reguły postępowania w sprawach mających na celu zapewnienie ochrony uprawnień wynikających z prawa Unii nie mogą być mniej korzystne niż w przypadku podobnych postępowań o charakterze wewnętrznym. Zasada skuteczności wywodzi się z kolei z art. 19 ust. 1 zd. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, w myśl którego państwa członkowskie ustanawiają środki niezbędne do zapewnienia skutecznej ochrony prawnej w dziedzinach objętych prawem Unii. Zasada skuteczności wymaga, by przepisy wewnętrzne nie były ukształtowane w sposób powodujący w praktyce, że korzystanie z uprawnień przyznanych przez porządek prawny Unii stanie się niemożliwe lub nadmiernie utrudnione¹².

Trybunał Sprawiedliwości kilkakrotnie badał, czy zasady proceduralne ustalone w wewnętrznym porządku prawnym w sprawach dyskryminacyjnych spełniają wymagania wynikające z zasad równoważności i skuteczności¹³, a po wejściu w życie dyrektywy 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe

¹¹ M. Szpunar: *Wybrane problemy stosowania prawa Unii Europejskiej przed sądami państw członkowskich*. „Palestra” 2020, nr 5, s. 65.

¹² Tamże; D. Kornobis-Romanowska, w: *Traktat o Unii Europejskiej. Komentarz*. Red. D. Kornobis-Romanowska, R. Grzeszczak. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2023, s. 338–341.

¹³ Wyrok TS z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie C-326/96 Levez, ECLI:EU:C:1998:577; wyrok TS z dnia 16 maja 2000 r. w sprawie C-78/98 Preston i in., ECLI:EU:C:2000:247.

równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹⁴, także z art. 9 tej dyrektywy¹⁵. Przepis ten stanowi, że państwa członkowskie powinny zapewnić w szczególności, by procedury administracyjne, których celem jest doprowadzenie do stosowania obowiązków wynikających z dyrektywy 2000/78, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania.

Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 8 lipca 2010 r. w sprawie C-246/09 Bulicke stwierdził, że wykładnia prawa pierwotnego Unii i art. 9 dyrektywy 2000/78 powinna być dokonywana w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie istnieniu krajowego przepisu procesowego, zgodnie z którym ofiara dyskryminacji ze względu na wiek przy zatrudnieniu powinna – w celu uzyskania naprawienia szkody majątkowej oraz niemajątkowej – skierować do podmiotu, który dopuścił się dyskryminacji, odwołanie w terminie 2 miesięcy, z zastrzeżeniem, że:

- 1) termin ten nie jest mniej korzystny niż termin dotyczący podobnych środków istniejących w prawie krajowym w dziedzinie prawa pracy (zasada równoważności);
- 2) ustalenie momentu rozpoczęcia biegu tego terminu nie czyni wykonania praw przyznanych przez dyrektywę niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym (zasada skuteczności).

Trybunał uznał za dopuszczalne wprowadzenie do dochodzonego roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu terminu zawitego, znacznie krótszego niż termin przedawnienia roszczeń odszkodowawczych, ale przy zachowaniu zasady równoważności i skuteczności. W kwestii tych zasad Trybunał przypomniał, że art. 9 dyrektywy 2000/78 przewiduje, iż państwa członkowskie zapewnią, aby procedury sądowe lub administracyjne oraz – w przypadku, gdy uznają to za właściwe – procedury pojednawcze, mające na celu doprowadzenie do przestrzegania obowiązków wynikających z dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za poszkodowane w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, a nadto stanowi, iż te obowiązki państw członkowskich

¹⁴ Dz.Urz. L 303, 02/12/2000 P. 0016–0022.

¹⁵ Wyrok TS z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie C-246/09 Bulicke, ECLI:EU:C:2010:418; wyrok TS z dnia 27 lutego 2020 r. w sprawach połączonych od C-773/18 do C-775/18 TK i in. przeciwko Land Sachsen-Anhalt, ECLI:EU:C:2020:125.

nie naruszają przepisów krajowych dotyczących terminów składania odwołań w odniesieniu do wspomnianej zasady. Z przepisu tego wynika, że kwestia terminów na wszczęcie postępowania mającego spowodować przestrzeganie obowiązków wynikających z dyrektywy nie jest uregulowana przez prawo Unii¹⁶. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, w razie braku uregulowań Unii w danym zakresie, do wewnętrznego porządku prawnego każdego państwa członkowskiego należy wyznaczenie właściwych sądów oraz ustanowienie szczegółowych zasad proceduralnych dotyczących środków zaskarżenia, mających na celu zapewnienie ochrony praw jednostek wynikających z prawa Unii, o ile, po pierwsze, zasady te nie będą mniej korzystne od zasad dotyczących podobnych środków istniejących w prawie krajowym (zasada równoważności), a po drugie, nie czynią one wykonywania praw przyznanych przez porządek prawny Unii praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym (zasada skuteczności)¹⁷. Przestrzeganie zasady równoważności zakłada, że sporna norma znajduje zastosowanie bez różnic do skarg opartych na naruszeniu prawa Unii oraz do skarg opartych na naruszeniu prawa wewnętrznego mających podobny przedmiot i podstawę¹⁸. Jeśli natomiast chodzi o zastosowanie zasady skuteczności, według Trybunału każdy przypadek, w którym powstaje pytanie, czy krajowy przepis proceduralny czyni niemożliwym lub zbyt utrudnionym stosowanie prawa Unii, należy rozpatrywać z uwzględnieniem miejsca danego przepisu w całości procedury, jej przebiegu i jej cech szczególnych, przed poszczególnymi sądami krajowymi. W tej perspektywie należy uwzględnić w razie potrzeby zasady znajdujące się u podstaw krajowego systemu prawnego, takie jak ochrona prawa do obrony, zasady pewności prawa i prawidłowego przebiegu postępowania¹⁹.

Według utrwalonego orzecznictwa ustalenie rozsądnych terminów zawitych do wniesienia powództwa jest co do zasady zgodne z wymogami skuteczności, ponieważ stanowi zastosowanie fundamentalnej zasady pewności prawa. Tego rodzaju terminy nie powodują bowiem, by wykonanie praw nadanych przez porządek prawny Unii stało się

¹⁶ Bulicke, pkt 24.

¹⁷ Tamże, pkt 25.

¹⁸ Tamże, pkt 26; podobnie TS w sprawie Levez, pkt 41 oraz w sprawie Preston i in., pkt 55.

¹⁹ Bulicke, pkt 35.

praktycznie niemożliwe czy nadmiernie utrudnione. Z tym zastrzeżeniem państwa członkowskie mają swobodę w ustalaniu dłuższych lub krótszych terminów. Dla uregulowań krajowych objętych zakresem zastosowania prawa wspólnotowego to do państw członkowskich należy ustalenie terminów zawitych przy uwzględnieniu w szczególności znaczenia dla zainteresowanych podmiotów decyzji, które mają zostać podjęte, złożoności procedur i przepisów, które mają zostać zastosowane, liczby osób, których decyzja może dotyczyć, oraz pozostałych interesów ogólnych lub prywatnych, które powinny zostać wzięte pod uwagę²⁰. Oceny, czy dany termin odpowiada zasadzie skuteczności, należy przy tym dokonywać z uwzględnieniem zarówno długości terminu, jak i momentu jego rozpoczęcia²¹.

Odnosząc się do momentu rozpoczęcia biegu terminu na wniesienie odwołania w stanie faktycznym sprawy Bulicke – przepis niemiecki stanowił, że „w przypadku ubiegania się o pracę [...] termin rozpoczyna bieg w momencie otrzymania odmowy” zatrudnienia – Trybunał zauważył, że w takiej sytuacji pracownik może nie być w stanie stwierdzić wystąpienia dyskryminacji, której stał się ofiarą, lub ocenić jej zakresu, w terminie 2 miesiące od otrzymania odmowy zatrudnienia, w szczególności na skutek podstępnych działań pracodawcy, co uniemożliwiłoby mu wniesienie odwołania przewidzianego przez dyrektywę²². Trybunał wziął jednak pod uwagę, że zarówno z postanowienia odsyłającego, jak i z uwag przedstawionych przez rząd niemiecki wynika, że zgodnie z przyjętą w prawie krajowym wykładnią celowościową przytoczonego wyżej przepisu momentem rozpoczęcia biegu terminu nie musi być otrzymanie odmowy zatrudnienia, lecz moment, w którym pracownik dowiedział się o domniemanej dyskryminacji. W takiej sytuacji przepis ten nie może zdaniem Trybunału Sprawiedliwości powodować, że wykonanie praw nadanych przez porządek prawny Unii staje się praktycznie niemożliwe czy nadmiernie trudne²³.

Znaczenie świadomości pracownika naruszenia prawa w kontekście terminu przedawnienia roszczeń z tytułu nieprzestrzegania zasa-

²⁰ Tamże, pkt 36.

²¹ Tamże, pkt 37.

²² Tamże, pkt 40; podobnie TS w sprawie Levez, pkt 31.

²³ Bulicke, pkt 41.

dy równości wynagrodzeń podkreślił Trybunał Sprawiedliwości już w wyroku z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie C-326/96 Levez. Orzekł, że prawo wspólnotowe stoi na przeszkodzie stosowaniu normy prawa krajowego, która ogranicza prawo pracownika do zaległego wynagrodzenia lub odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równości wynagrodzeń do okresu 2 lat przed dniem wszczęcia postępowania, bez możliwości przedłużenia tego okresu, jeżeli opóźnienie we wniesieniu powództwa wynika z faktu, że pracodawca umyślnie wprowadził pracownika w błąd co do wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez osoby płci przeciwnej wykonujące podobną pracę²⁴.

W podobnym duchu orzekł TSUE w wyroku z dnia 27 lutego 2020 r. w sprawach połączonych od C-773/18 do C-775/18²⁵, wydanym na tle tej samej regulacji niemieckiej, która stanowiła przedmiot rozstrzygnięcia w sprawie Bulicke, przewidującej dwumiesięczny termin na zgłoszenie roszczeń z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Odnosząc się do tego terminu, podobnie jak w sprawie Bulicke, TSUE orzekł, że nie wydaje się, by długość tego terminu zawitego mogła w praktyce uniemożliwić lub nadmiernie utrudnić wykonywanie praw przyznanych przez prawo Unii. Jednakże moment rozpoczęcia biegu terminu zawitego nie może zostać określony w taki sposób, że pracownik może nie być w stanie dowiedzieć się w tym terminie o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której stał się ofiarą, co uniemożliwiłoby mu dochodzenie przysługujących mu praw. W tym względzie Trybunał uściślił, że gdyby momentem rozpoczęcia biegu tego terminu był moment, w którym pracownik dowiedział się o podnoszonej dyskryminacji, przepis ten w praktyce nie uniemożliwiałby ani nie utrudniałby nadmiernie wykonywania praw przyznanych przez prawo Unii. Trybunał nie uważa bowiem, by uzależnienie biegu terminu zawitego od powiadomienia, które zainteresowany przyjął do wiadomości lub przynajmniej powinien był przyjąć do wiadomości, stanowiło nadmierne utrudnienie. Zdaniem TSUE dla rozpoczęcia biegu terminu zawitego nie jest wystarczające, że krąg osób pokrzywdzonych wie o odmiennym traktowaniu. Aby dana osoba mogła dowiedzieć się o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której jest ofiarą, powinna

²⁴ Levez, pkt 34.

²⁵ Wyrok TSUE z dnia 20 lutego 2020 r., TK, UL, VM v. Land Sachsen-Anhalt, sprawy połączone od C-773/18 do C-775/18.

równocześnie wiedzieć o odmiennym traktowaniu, które jej dotyczy, przyczynie (kryterium) tego odmiennego traktowania, a także o charakterze dyskryminującym odmiennego traktowania z tej przyczyny²⁶. W tym kontekście w stanie faktycznym sprawy rozstrzygnięcia wymagało, czy wydanie wyroku sądu stwierdzającego dyskryminację na tle stanu faktycznego podobnego do tego, w którym znajdują się inni urzędnicy i sędziowie, wykazuje spełnienie przesłanki dotyczącej wiedzy tych pracowników o dyskryminującym charakterze obliczenia ich wynagrodzenia. Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że zasadę skuteczności należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie określeniu przez państwo członkowskie momentu rozpoczęcia biegu dwumiesięcznego terminu zawitego na złożenie wniosku o odszkodowanie za szkodę wynikającą ze środka skutkującego dyskryminacją ze względu na wiek na dzień wydania wyroku sądu, w którym stwierdzono charakter dyskryminujący podobnego środka, gdy istnieje ryzyko, że zainteresowane osoby mogą nie dowiedzieć się we wspomnianym terminie o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której są ofiarami. Sytuacja taka może zaistnieć w szczególności, gdy w państwie członkowskim istnieje rozbieżność opinii dotycząca możliwości dokonania w odniesieniu do rozpatrywanego środka transpozycji wniosków wynikających z tego wyroku²⁷.

Podsumowując, z orzecznictwa TSUE wynika dążenie do wykładni rozszerzającej zasadę skuteczności na cele ochronne danej dyrektywy. Ponieważ przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu mają rodowód unijny, wykładnię tę należy przenieść na grunt przepisów krajowych, nawet jeśli objęte są one autonomią proceduralną rozumianą szeroko (np. również w odniesieniu do początku biegu przedawnienia roszczeń), która nie prowadzi do kolizji z celami ochronnymi danej regulacji.

²⁶ Tamże, pkt 70–72.

²⁷ Podobnie orzekł TSUE w wyroku z dnia 25 stycznia 2024 r. (C-810-813/21), dotyczącym tego, czy roszczenie konsumenta może się przedawnić w terminie wynikającym z przepisów prawa hiszpańskiego, jeżeli konsument nie miał wiedzy o abuzywności postanowień umowy i jej skutkach. TSUE uznał, że nie można przyjąć, iż (samo) istnienie utrwalonego orzecznictwa krajowego dotyczącego nieważności podobnych warunków umownych wykazuje spełnienie przesłanki dotyczącej wiedzy danego konsumenta o nieuczciwym charakterze tego warunku i wynikających z tego skutkach prawnych.

4. Przedawnienie roszczeń w dyrektywie 2023/970

Przytoczone orzecznictwo TSUE wpłynęło na rozwój prawa Unii Europejskiej i przyczyniło się do unormowania instytucji przedawnienia *expressis verbis*. Dyrektywa 2023/970 w art. 21 wprost normuje terminy przedawnienia roszczeń w sprawach dotyczących prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości. O tym, że przepis ten jest efektem orzecznictwa TSUE, świadczy pkt 53 preambuły dyrektywy 2023/970, w myśl którego „Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości przepisy krajowe dotyczące terminów przedawnienia w odniesieniu do dochodzenia roszczeń dotyczących zarzucanych naruszeń praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie powinny być takie, aby praktycznie nie uniemożliwiały lub nadmiernie nie utrudniały wykonywania tych praw. Szczególną przeszkodą dla ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć są terminy przedawnienia. W tym celu należy ustanowić wspólne minimalne normy. Normy te powinny określać początek biegu terminu przedawnienia, jego długość oraz okoliczności, w których zostaje zawieszony lub przerwany, a także przewidywać co najmniej trzyletni bieg terminów przedawnienia na dochodzenie roszczeń. Bieg terminów przedawnienia nie powinien się rozpoczynać, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą postanowić, że bieg terminu przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie, gdy dochodzi do naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy”.

Najistotniejsza dla efektywności ochrony odszkodowawczej pracownika w zakresie równego traktowania wydaje się kwestia początku biegu przedawnienia. Środki ochrony mogą okazać się nieskuteczne, jeżeli termin przedawnienia roszczeń uzależniony byłby od czynników obiektywnych (np. daty powstania szkody). Skutkowałoby to ryzykiem, że zainteresowane osoby mogą nie dowiedzieć się w odpowiednim terminie o istnieniu lub rozmiarze dyskryminacji, którą są dotknięte. Roszczenia pracownika mogłyby ulec przedawnieniu, zanim powziąłby on informację o bezprawnym działaniu pracodawcy. W przeciwieństwie bowiem do ochrony pracownika przed mobbingiem, a zatem zachowaniami obserwowalnymi przez zatrudnionego, nierówności w zakresie płacy, ale i np. w odniesieniu do awansu

na wyższe stanowiska, mogą być trudno uchwytnie dla pracownika, zwłaszcza w początkowym okresie stosowania dyskryminacji.

Zrozumiałe jest więc, że dyrektywa poświęca początkowi terminu przedawnienia najwięcej uwagi. Zgodnie z treścią art. 21 dyrektywy przepisy krajowe mające zastosowanie do terminów przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia powinny określać datę rozpoczęcia biegu takich terminów, czas ich trwania oraz okoliczności, w których mogą one zostać zawieszane lub przerwane. Bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy. Takie terminy przedawnienia nie mogą być krótsze niż 3 lata (ust. 1). Bieg terminu przedawnienia powinien ulegać zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego, poprzez podanie skargi do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektora pracy lub organu ds. równości (ust. 2).

Sposób regulacji przedawnienia dostosowany jest zatem do środków indywidualnych oraz podporządkowany regule efektywności i skuteczności. Implementacja dyrektywy powinna z jednej strony uwzględniać to założenie, z drugiej zaś umiejętnie wpasować regulację w istniejące instrumentarium przedawnienia roszczeń związanych z naruszeniem reguł równości.

5. Czynniki wpływające na zakres implementacji początku biegu przedawnienia roszczeń

Wyznaczenie pożądanego zakresu implementacji dyrektywy 2023/970 wymaga w pierwszej kolejności ustalenia aktualnego stanu prawnego w Polsce. Ważne są: kwestia dotychczas przyjmowanego wzorca wymagalności roszczeń pracowników z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, zagadnienie reżimu odpowiedzialności (co również ma istotne znaczenie dla określenia początku biegu przedawnienia roszczeń) oraz stanowisko Sądu Najwyższego w tej

dziejnie. W dalszej części przedstawiamy nasze stanowisko dotyczące kierunków i sposobu implementacji dyrektywy w tym zakresie.

5.1. Wzorzec wymagalności roszczeń w Kodeksie pracy

Przepis art. 291 § 1 k.p. stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Kodeks pracy nie reguluje samodzielnie kwestii wymagalności roszczenia, więc zgodnie z art. 300 k.p.²⁸ do tego zagadnienia znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. W prawie cywilnym istnieją jednak dwa rozwiązania kwestii początku biegu przedawnienia i wymagalności roszczenia. Przepisy dotyczące przedawnienia roszczeń zawarte w Kodeksie pracy nie pozwalają na jednoznaczne przesądzenie, w oparciu o wykładnię literalną, które z dwóch możliwych rozwiązań należy zastosować. Po pierwsze, możemy mieć do czynienia z wzorcem obiektywnym, charakterystycznym dla odpowiedzialności kontraktowej, a po drugie, z wzorcem subiektywnym, właściwym odpowiedzialności deliktowej.

Pierwsze rozwiązanie polega na tym, że wymagalność roszczenia oderwana jest od stanów podmiotowych wierzyciela i wiąże się albo z upływem terminu do spełnienia świadczenia, albo z wezwaniem do zapłaty (art. 120 § 1 k.c.²⁹ w związku z art. 455 k.c.). Roszczenie odszkodowawcze w ramach odpowiedzialności kontraktowej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania staje się wymagalne z chwilą powstania szkody. Nie ma znaczenia moment dowiedzenia się poszkodowanego o jej powstaniu³⁰. Roszczenie odszkodowawcze ma charakter bezterminowy.

Zespół warunków pozwalających na ustalenie początku biegu przedawnienia wygląda w sposób następujący. Świadczenie bezterminowe powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do

²⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465), dalej: k.p.

²⁹ Ustawa z dnia 13 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610), dalej: k.c.

³⁰ Uchwała SN z dnia 22 listopada 2013 r., III CZP 72/13, OSNC-ZD 2014, nr 2, poz. 40, a wcześniej wyrok SN z dnia 4 marca 2010 r., I CSK 407/09, OSNCP 1979, nr 1–2, poz. 7 oraz wyrok SN z dnia 19 grudnia 2007 r., V CSK 340/07, Lex nr 361459.

jego wykonania (art. 455 k.c.). Wymagalność roszczenia zależy zatem od aktywności wierzyciela. Zgodnie z art. 120 § 1 zd. 2 k.c. w takiej sytuacji bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stałoby się wymagalne, gdyby uprawniony podjął czynność w najwcześniejszym możliwym terminie. Początek biegu przedawnienia może nastąpić więc przed zaktualizowaną wymagalnością konkretnego roszczenia³¹. Ze względu na obiektywizację odpowiedzialności kontraktowej w doktrynie przyjmuje się, że wymagalnością jest stan, w którym wierzyciel ma prawną możliwość żądania zaspokojenia przysługującej mu wierzytelności. Jest to stan potencjalny o charakterze obiektywnym (a zatem niezależnym od oceny przez uprawnionego i jego możliwości), którego początek następuje, gdy wierzytelność zostaje uaktywniona, to jest, gdy wierzyciel ma prawną możliwość żądania zaspokojenia wierzyciela³². To właśnie uzasadnia, dlaczego wymagalność powstaje z momentem wyrządzenia szkody, a bez znaczenia pozostaje kwestia faktycznej możliwości wierzyciela żądania spełnienia świadczenia. Aksjologicznym uzasadnieniem surowości tych reguł jest to, że w ramach odpowiedzialności kontraktowej wierzyciel powinien w pełni kontrolować przebieg wykonywania zobowiązania. Zna bowiem zakres obowiązków dłużnika i powstanie ewentualnej szkody powinno być od razu przez niego zauważone. Jest to modelowe uzasadnienie, które oczywiście w określonych wypadkach może nie odpowiadać konkretnemu stanowi faktycznemu.

Drugie rozwiązanie w postaci wzorca subiektywnego wymagalności, które występuje w ramach deliktów, wiąże początek biegu przedawnienia z dowiedzeniem się przez poszkodowanego o szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawienia (art. 442¹ k.c.). Dopiero wówczas wierzyciel ma faktyczną możliwość żądania spełnienia świadczenia. Poszkodowany nie ma bowiem obowiązku nieustannej kontroli całości swojego majątku i wszystkich aspektów funkcjonowania jako osoby (w wypadku szkód na osobie). Wybór tego korzystniejszego dla wierzyciela rozwiązania podyktowany jest również względami ochronnymi wobec poszkodowanego deliktem. Subiektywizm w ra-

³¹ Występuje tu zatem swoista fikcja prawna – bieg przedawnienia rozpoczyna się, zanim roszczenie stało się wymagalne – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 17 marca 2011 r., V ACa 566/10, Legalis nr 848088.

³² A. Brzozowski, w: *Kodeks cywilny*. T. 1: *Komentarz*. Art. 1–449¹⁰. Red. K. Pietrzykowski. C.H.Beck, Warszawa 2018, s. 493.

mach odpowiedzialności deliktowej łagodzony jest przez ograniczenie w postaci alternatywy dla pozyskania wiedzy przez poszkodowanego, to jest stanu, w którym poszkodowany przy zachowaniu należytej staranności mógł dowiedzieć się o szkodzie i jej sprawcy. Nie zmienia to jednak ogólnego obrazu rzeczy, to jest tego, że w ramach odpowiedzialności deliktowej to wiedza poszkodowanego o szkodzie i sprawcy, a nie data powstania szkody, wyznacza bieg terminu przedawnienia.

Przedstawione uwagi są istotne dla kwestii wymagalności roszczeń z zakresu prawa pracy. Przepis art. 291 § 1 k.p. stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Sformułowanie to jest niemalże identyczne jak to, które występuje w art. 120 § 1 k.c. Może to wskazywać, że w zamierzeniu ustawodawcy konstrukcja wymagalności i początku biegu przedawnienia w stosunkach pracowniczych miała się opierać na tych samych zasadach, co w prawie cywilnym dla odpowiedzialności kontraktowej. Dlatego też, pomimo braku odpowiednika zdania drugiego art. 120 § 1 k.c. w art. 291 § 1 k.p., w doktrynie wskazuje się, że znajduje ono zastosowanie w związku z art. 300 k.p.³³. Co do zasady zatem art. 291 § 1 k.p. oparty jest na zbiektywizowanym wzorcu wymagalności.

5.2. Początek biegu przedawnienia roszczeń a reżim odpowiedzialności

Przyjęcie, że przedawnienie roszczeń odszkodowawczych opiera się na regułach właściwych odpowiedzialności kontraktowej, pozostawałoby jednak w pewnej sprzeczności z kwalifikacją spraw odszkodowawczych z tytułu mobbingu i naruszenia zasady równego traktowania jako spraw deliktowych. Dawne orzecznictwo przyjmowało, że roszczenia odszkodowawcze dotyczące mobbingu³⁴ oraz naruszenia zasady równego traktowania³⁵ mają charakter deliktowy. W ostatnim czasie zaczęło jednak przeważać stanowisko, do którego się przychyła-

³³ K. Gonera, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. L. Florek. Wyd. 4. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 1523; E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 11. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019, s. 1184.

³⁴ Wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 126; wyrok SN z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 125.

³⁵ Wyrok SN z dnia 6 marca 2003 r., I PK 171/02, OSNP 2004, nr 15, poz. 258.

my, że w obu przypadkach mamy do czynienia z odpowiedzialnością kontraktową³⁶. W piśmiennictwie występuje spór na ten temat, aczkolwiek również wydaje się zwyciężać stanowisko (na gruncie naruszenia zasady równego traktowania), że odpowiedzialność pracodawcy ma charakter kontraktowy³⁷.

W odniesieniu do analizowanego zagadnienia przedawnienia ma to istotne znaczenie. Mimo to w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2021 r.³⁸ uniknięto odpowiedzi na temat charakteru odpowiedzialności z tytułu dyskryminacji, wskazując, że na etapie badania powstania szkody nie jest „konieczne ani uzasadnione rozważanie, czy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu mieści się w reżimie odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej”. Podobne stanowisko, uchylające się przed jednoznaczną kwalifikacją reżimu odpowiedzialności, przedstawiono w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r.³⁹. W piśmiennictwie słusznie wskazuje się jednak, że ocena charakteru odpowiedzialności nie ma tylko teoretycznego walu. Ma bowiem istotne znaczenie właśnie dla kwestii przedawnienia roszczeń w odniesieniu do terminu przedawnienia⁴⁰. Nie chodzi jednak tylko o terminy, ale jak wskazujemy, również o określenie wzorca początku wymagalności i początku biegu przedawnienia roszczenia.

³⁶ Odnośnie do mobbingu m.in. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 238 oraz wyrok SN z dnia 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia3/iii%20pskp%2011-22.pdf> [dostęp: 25.01.2024]. W wypadku naruszenia zasady równego traktowania – ale bez związku z kryterium dyskryminacyjnym – za odpowiedzialnością kontraktową na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. opowiedział się SN w wyroku z dnia 19 listopada 2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021, nr 9, poz. 101.

³⁷ M. Szablowska-Juckiewicz: *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019, s. 154–156; W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra: *Kodeks pracy. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2011, s. 181; M. Nesterowicz: *Zadośćuczynienie pieniężne ex contractu i przy zbiegu z odpowiedzialnością ex delicto*. „Państwo i Prawo” 2007, nr 1, s. 24 – w odniesieniu i do mobbingu, i zasady równego traktowania. Odmiennie: P. Korus, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. C.H.Beck, Warszawa 2014, s. 74.

³⁸ Wyrok SN z dnia 6 października 2021 r., I PSKP 21/21, OSNP 2022, nr 6, poz. 56.

³⁹ Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017, nr 3, poz. 27; zob. też: M. Kurzynoga: *The Claim for Compensation for a Discriminatory Termination of an Employment Contract, The Resolution of Seven Judges of 28 September 2016*, III PZP 3/16. In: *International Labour Law Reports*. Vol. 36. Ed. J. Aeberhard-Hodges. Wolters Kluwer, Leiden–Boston 2017, s. 31–41.

⁴⁰ M. Szablowska-Juckiewicz: *Odpowiedzialność...*, s. 156.

Nie oznacza to, że uznanie kontraktowego rodzaju reżimu odpowiedzialności za właściwy prowadzi do rozwiązania wszystkich problemów związanych z początkiem biegu przedawnienia. Względem konstrukcyjne przemawiałyby za przyjęciem, że skoro mamy do czynienia z odpowiedzialnością za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, to i początek biegu przedawnienia powinien być ustalany w sposób zobiektywizowany, właściwy temu reżimowi. Nie ulega jednak wątpliwości, że mimo kontraktowego charakteru odpowiedzialności z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, przy ustalaniu wszystkich tego konsekwencji nie sposób oderwać się od oceny przyjmowanego modelu z punktu widzenia efektywności ochrony pracownika. W przypadku zakazu nierównego traktowania przyjęcie zobiektywizowanej daty wymagalności i początku biegu przedawnienia mogłoby prowadzić do skutku utrudniającego, a niekiedy uniemożliwiającego uprawnionemu pracownikowi dochodzenie roszczeń odszkodowawczych. W szczególności dyskryminacja w zakresie wynagrodzeń lub dostępu i ścieżki awansowej może zostać ujawniona po wielu latach od rozpoczęcia danego proceduru, uniemożliwiając wystąpienie z odszkodowaniem w terminie trzyletnim od dnia wyrządzenia szkody. Przyjęcie surowej oceny kontraktowej początku biegu przedawnienia jest zatem z aksjologicznego punktu widzenia nie do przyjęcia.

5.3. Stanowisko Sądu Najwyższego na temat początku biegu przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

Nie ulega wątpliwości, że art. 21 ust. 1 zd. 2 dyrektywy 2023/970 opiera się na wzorcu subiektywnym początku biegu przedawnienia, to jest rozwiązaniu korzystnym dla pracownika. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało już regułę identyczną jak ta, która zawarta jest w art. 21 ust. 2 dyrektywy 2023/79. Zgodnie z nią roszczenia pracownika z art. 18^{3d} k.p. stają się wymagalne z chwilą, w której pracownik dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia⁴¹.

⁴¹ Postanowienie SN z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015, nr 11, poz. 150; postanowienie SN z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 78/21, LEX nr 3398350.

Nie oznacza to, że można postawić w sposób pewny tezę, że zbędna jest implementacja ustawowa przepisu dyrektywy. Brak rozstrzygnięcia w powołanych orzeczeniach Sądu Najwyższego, dotyczących początku biegu przedawnienia roszczeń o odszkodowanie, w kwestii charakteru odpowiedzialności i jej wpływu na początek biegu przedawnienia oraz jednoznacznego uzasadnienia możliwych odstępstw na gruncie prawa pracy od reguł konstrukcyjnych prawa cywilnego, zmniejsza pewność obowiązywania przyjmowanej w tych dwóch orzeczeniach reguły. Orzecznictwo nie jest źródłem prawa, a nadto nieprawidłowy jest stan, w którym po stronie Sądu Najwyższego zachodzi trudność we wskazaniu podstawy prawnej dla zaprezentowanej powyżej reguły.

Szczególną cechą prawa pracy jest eklektyzm konstrukcji prawnych, związany z dążeniem do efektywności ochrony ze względu na aksjologiczne uwarunkowania. Pozwala to kłaść większy nacisk na określony rezultat, a mniejszy na czystość konstrukcji prawnych. Tego typu podejście utrudnia jednak rozwikłanie niektórych problemów, a może nawet bardziej – uzasadnienie przyjęcia określonego stanowiska. Wspomniane niejasności polegają na trudności Sądu Najwyższego w wyjaśnieniu możliwości powiązania biegu przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania z wzorcem subiektywnym charakterystycznym dla deliktów oraz wskazaniem podstawy prawnej dla takiego zabiegu.

Widać to w szczególności na tle jednego z najważniejszych dla tej materii orzeczeń Sądu Najwyższego, to jest jego postanowienia z dnia 20 maja 2014 r.⁴², które jest powszechnie powoływane w komentarzach. Jego uzasadnienie wydaje się niespójne oraz wywołuje wątpliwości, choć zawiera ostatecznie trafną konkluzję o wzorcu subiektywnym. Punktem wyjścia rozważań Sądu Najwyższego było wskazanie, że zagadnienie początku biegu przedawnienia w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy jest regulowane w art. 291 § 1 k.p. i nie ma potrzeby odwoływania się do art. 120 § 1 zd. 1 k.c. Dalej jednak Sąd Najwyższy czyni uwagi, zgodnie z którymi z jednej strony odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania ma szczególny charakter i nie jest równoznaczna ani z odpowiedzialnością deliktową, ani kontraktową, a z drugiej strony wskazuje, że taki czyn może być „traktowany nawet w kategoriach

⁴² Postanowienie SN z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2005, nr 11, poz. 150.

deliktu, co pozwala na odwołanie się [...] do konstrukcji wymagalności przewidzianej w art. 442¹ § 1 k.c.". Na koniec Sąd Najwyższy zauważa jednak, że to samo zdarzenie (w ramach odpowiedzialności za naruszenie zasady równego traktowania) może być „oceniane zarówno w kategoriach odpowiedzialności kontraktowej, jak i deliktowej”. Doprowadziło to Sąd Najwyższy do wniosku (sprzecznego z ostateczną konkluzją), że mamy w tym wypadku do czynienia ze zbiegiem odpowiedzialności, a zatem to pracownik dokonuje wyboru podstaw odpowiedzialności (na podstawie art. 443 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co wpływa na przyjęcie początku biegu przedawnienia roszczeń według wzorca obiektywnego charakterystycznego dla odpowiedzialności kontraktowej albo wzorca subiektywnego właściwego odpowiedzialności deliktowej. Uzasadnienie analizowanego postanowienia jest niekonsekwentne. Z jednej strony Sąd Najwyższy wskazuje na kompletność regulacji z art. 291 § 1 k.p., z drugiej zaś odwołuje się do prawa cywilnego. Przypisuje jednocześnie kontraktowy, deliktowy, mieszany i autonomiczny charakter odpowiedzialności z tytułu naruszenia równego traktowania.

Wydaje się zaś, że rozwiązanie tego zagadnienia leży w innym jeszcze fragmencie uzasadnienia Sądu Najwyższego, w którym wskazano, że „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”. Jest tak ze względu na „szczególny charakter stosunku pracy, który pozwala na subiektywizację określenia wymagalności roszczenia”.

Ze stanowiska Sądu Najwyższego wynika, że niezależnie od tego, jak zostanie zakwalifikowana podstawa odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie reguł równego traktowania, i tak względy ochronne wobec pracownika przemawiają za wyborem najkorzystniejszego dla niego rozwiązania, jeśli chodzi o kwestię początku biegu przedawnienia. Najkorzystniejszym zaś rozwiązaniem jest odwołanie się do reguły wywiedzionej z art. 442¹ § 1 k.c. oraz powiązanie początku biegu przedawnienia z powzięciem przez pracownika wiedzy o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia. Stanowisko to jest spójne w zakresie ostatecznej konkluzji z wcześniejszymi orzeczeniami Sądu Najwyższego dotyczącymi szkód na osobie doznanych przez pracow-

nika, odwołującymi się w ramach odpowiedzialności deliktowej do art. 442¹ k.c.⁴³.

Opisane orzeczenie Sądu Najwyższego zostało następnie powtórzone w postanowieniu Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2021 r.⁴⁴. Nie zawiera ono uzasadnienia w tym zakresie, z wyjątkiem podkreślenia, że początek biegu przedawnienia przypada na dzień, w którym pracownik mógł żądać spełnienia świadczenia⁴⁵, co należy wiązać z uzyskaniem przez niego świadomości o powstaniu szkody i o osobie sprawcy.

5.4. Podstawa prawna subiektywnego wzorca wymagalności roszczeń w prawie polskim

Z przedstawionych dotychczas rozważań wynika, że orzecznictwo Sądu Najwyższego ukształtowało regułę analogiczną do tej, która została następnie przyjęta w dyrektywie 2023/970. Zgodnie z nią roszczenia pracownika stają się wymagalne z chwilą, w której dowiedział się on o szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawienia (co stanowi nawiązanie do art. 442¹ § 1 k.c.). W myśl art. 21 ust. 2 dyrektywy 2023/970 bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia.

Uznajemy za trafne stanowisko Sądu Najwyższego, że przyczyną, dla której należy powiązać początek biegu przedawnienia z wzorcem subiektywnym, jest wzgląd na efektywność ochrony pracownika i szczególny charakter stosunku pracy. Efektywność ochrony przed dyskryminacją wymaga, by szanse pracownika na uzyskanie skutecznego środka ochrony nie zostały zaprzepaszczone na skutek braku odpowiedniej informacji we właściwym czasie. Nawet jednak wprowadzenie szczególnych mechanizmów przymuszających do udzielenia stosownej informacji pozwalającej ocenić, czy doszło do naruszenia reguł równego traktowania, nie oznacza, że w określonym przypadku zostałyby one zrealizowane. Zawsze zatem potencjalnie istnieje ryzy-

⁴³ Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I UK 150/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 19; wyrok SN z dnia 16 sierpnia 2005 r., I UK 19/05, OSNP 2006, nr 13–14, poz. 219.

⁴⁴ Postanowienie SN z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 78/21, LEX nr 3398350.

⁴⁵ To jest zresztą nawiązanie do stanowiska wyrażonego w wyroku SN z dnia 25 marca 1981 r. (I PRN 6/81, LEX nr 14578), w którym jednak chodziło o prawną zobiektywizowaną możliwość.

ko, że szkoda będzie wyrządzana pracownikowi przez tak długi czas, że dojdzie do przedawnienia roszczeń (albo części roszczeń). Z kolei szczególny charakter stosunku pracy, z jego jednoznacznie ochronną wobec pracownika funkcją, przemawia za wyborem takich rozwiązań, które są korzystniejsze dla słabszej strony stosunku prawnego.

To uzasadnienie wymaga jednak uzupełnienia w zakresie warstwy jurejdykcyjnej związanej z treścią określonych przepisów. Nadto konieczne wydaje się uzupełnienie jej o element obiektywizujący w postaci rozpoczęcia biegu przedawnienia roszczenia mimo braku świadomości, jeżeli pracownik przy dołożeniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawienia. Reguła przyjęta w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowi powtórzenie przepisu szczególnego dotyczącego biegu przedawnienia roszczeń, aktualizującego się jedynie w wypadku odpowiedzialności deliktowej, to jest art. 442¹ § 1 k.c. W naszej ocenie nie ulega wątpliwości, że w wypadku odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie reguł równego traktowania, w tym w zakresie wynagrodzenia, mamy do czynienia z odpowiedzialnością kontraktową. Wynika to z dość oczywistej konstatacji, że odpowiedzialność kontraktowa aktualizuje się zawsze wówczas, gdy dochodzi do naruszenia istniejącego między stronami zobowiązania⁴⁶. Nie ma najmniejszego znaczenia, czy dochodzi przy tym do naruszenia również obowiązków mających zakotwiczenie w regułach publicznych (np. prawnokarnych) albo do naruszenia obowiązków istniejących niezależnie od zobowiązania umownego⁴⁷. Naruszenie zasady równego traktowania w prawie pracy zawsze ma charakter kontraktowy – w odniesieniu do pracownika – gdyż oznacza naruszenie istniejącego zobowiązania umownego⁴⁸. Mówiąc jeszcze inaczej, nie jest możliwe wykazanie, że odpowiedzialność ta nie ma charakteru kontraktowego.

Zupełnie inną rzeczą jest natomiast to, że w większości wypadków (choć nie we wszystkich) naruszenie zobowiązania umownego, to

⁴⁶ Zamiast wielu T. Pajor: *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1982, s. 42.

⁴⁷ Dlatego też błędnie na ten temat P. Korus, w: *Kodeks...*, s. 74. Autor ten wskazuje, że o deliktowym charakterze odpowiedzialności decydować ma szczególnie społecznie szkodliwy wymiar tego zachowania, co decydować ma o publicznym charakterze zakazu dyskryminacji.

⁴⁸ M. Nesterowicz: *Zadośćuczynienie...*, s. 24.

jest zobowiązania ze stosunku pracy, może być w przypadku działań dyskryminujących kwalifikowane także jako delikt, na skutek naruszenia obowiązków powszechnych. Prowadziłoby to do zbiegu podstaw odpowiedzialności. Nie wydaje się jednak, by w każdym wypadku naruszenia zasady równego traktowania, którą zgodnie z najnowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego należy traktować jednocześnie jako dyskryminację⁴⁹, można było mówić o naruszeniu obowiązków powszechnych (ciążących na danej osobie niezależnie od istnienia stosunku pracy – np. zakaz naruszania zdrowia, godności osobistej, wolności itp.). O wiele prostsza sytuacja dotyczy mobbingu, gdyż zazwyczaj dochodzi tu też do naruszenia dobra osobistego w postaci godności osobistej, a niekiedy również zdrowia. Jeśli jednak przykładowo pracodawca przyznaje wynagrodzenie o 5% niższe absolwentom uczelni A ze względu na swój negatywny stosunek do tej uczelni, i nie jest to uzasadnione jakością wykształcenia, to choć zachowanie tego typu stanowi naruszenie reguł równego traktowania, z pewnością nie może być zakwalifikowane jako delikt. Nie istnieje bowiem powszechnie obowiązująca reguła równego traktowania. Jeśli jednak czynnikiem dyskryminacyjnym jest np. płeć, to ocena może być już odmienna, gdyż tego typu zachowanie może być kwalifikowane jako naruszenie godności osobistej (powszechny obowiązek z art. 23 k.c.).

Dlatego też poszukiwanie podstawy wykorzystania wzorca subiektywnego wymagalności z art. 442¹ § 1 k.c. w odniesieniu do naruszenia reguły równego traktowania w ramach stosunków pracy nie może być uzależnione od konstatacji o zbiegu podstaw odpowiedzialności. Nie zawsze bowiem ona występuje. Nadto wątpliwe wydaje się odwołanie do konstrukcji wyboru podstaw odpowiedzialności przez pracownika dochodzącego ochrony. W praktyce tego typu zachowania nie występują. Nie ma bowiem takiej potrzeby, jaka ujawnia się w prawie cywilnym, chociażby ze względu na powiązanie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę co do zasady jedynie z odpowiedzialnością deliktową. Nie wydaje się zaś racjonalne uzasadnianie wyboru przez pracownika reżimu odpowiedzialności jedynie tym, by mógł on wybrać korzystniejszą regułę początku biegu przedawnienia.

Nie jest też wystarczająco przekonującym argumentem fakt, że istnieje szczególna sytuacja, w której odpowiedzialność za naruszenie

⁴⁹ Uchwała SN z dnia 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, LEX nr 3604636.

równego traktowania wiązana jest przez piśmiennictwo jedynie z reżimem deliktowym. Dotyczy to odpowiedzialności z art. 18^{3d} k.p. w stosunku do niedoszedłego pracownika, gdy nie doszło do nawiązania więzi umownej⁵⁰. Tak bowiem, jak nie zmienia charakteru odpowiedzialności kontraktowej fakt, że w wypadku niedojścia do zawarcia umowy i winy w kontraktowaniu w ramach negocjacji pojawia się odpowiedzialność deliktowa z art. 72 § 2 k.c.⁵¹, tak samo nie zmienia reżimu odpowiedzialności kontraktowej z art. 18^{3d} k.p. to, że na jej przedpolu mamy do czynienia z deliktem. Uzupełniająco można jednak wskazać, że nawet w stosunku do przyszłego pracownika można mówić o reżimie odpowiedzialności za nienależyte wykonanie zobowiązania. Odpowiedzialność kontraktowa to skrót myślowy, gdyż w istocie chodzi o odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Obowiązek równego traktowania spoczywa zaś na pracodawcy nie tylko w stosunku do aktualnego, ale i przyszłego pracownika.

Konieczne jest zatem poszukiwanie innej jurejdyycznej podstawy do przyjmowanego przez Sąd Najwyższy stanowiska. Możliwości są dwie. Po pierwsze, można argumentować, że prawo pracy autonomicznie przypisuje odmienne niż prawo cywilne znaczenie zwrotowi z art. 291 § 1 k.p. o wymagalności roszczenia, zmieniając je w zależności od typu roszczenia. To stanowisko wydaje się jednak nieprzekonujące, gdyż w obrębie tego samego przepisu temu samemu zwrotowi zaczyna być przypisywane odmienne znaczenie (wymagalność według wzorca obiektywnego i według wzorca subiektywnego), a nadto nie budzi wątpliwości fakt, że prawo pracy nie rozstrzyga autonomicznie o kwestii wymagalności. Drugie rozwiązanie – w naszej ocenie prawidłowe – polega zaś na zwróceniu uwagi na art. 300 k.p. Mamy bowiem w tym przypadku do czynienia ze sprawą nieuregulowaną (brak przyjęcia wprost wzorca subiektywnego wymagalności dla odpowiedzialności *ex contractu*), a zatem z rzeczywistą luką konstrukcyjną⁵². Odpo-

⁵⁰ Tak M. Szablowska-Juckiewicz: *Odpowiedzialność...*, s. 154, błędnie jednak uznając, że odpowiedzialność kontraktowa nie ma zastosowania w stosunku do byłego pracownika. Odpowiedzialność ta nie jest bowiem związana z tym, czy dany stosunek prawny istnieje, ale z tym, czy doszło do jego naruszenia.

⁵¹ W. Czachórski: *Prawo zobowiązań w zarysie*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1968, s. 206.

⁵² Tak w odniesieniu do potrzeby zastosowania art. 300 k.p. K. Gonera, w: *Kodeks...*, s. 1557.

wiedniość zastosowania może z kolei polegać na modyfikacji zakresu przedmiotowego norm prawa cywilnego, jeżeli „jest to konieczne ze względu na szczególne właściwości prawa pracy, a zwłaszcza prawa stosunku pracy”⁵³. W analizowanym przypadku odpowiedniość zastosowania, z powodów opisanych powyżej, a wynikających z właściwości stosunku pracy (względy ochronne wobec pracownika), i wymóg skuteczności ochrony reguł antydyskryminacyjnych wymagają, by zastosować normę wywiedzioną z art. 442¹ § 1 k.c., a zatem przepisu szczególnego wobec art. 120 § 1 zd. 2 k.c. i znajdującego zastosowanie w stosunku do reżimu odpowiedzialności deliktowej, również w stosunku do odpowiedzialności kontraktowej na gruncie prawa pracy.

5.5. Propozycja implementacji art. 21 ust. 2 dyrektywy 2023/970 w zakresie początku biegu przedawnienia

Dopiero po przedstawieniu wszystkich wątpliwości konstrukcyjnych możliwe jest udzielenie odpowiedzi na pytanie: czy implementacja art. 21 ust. 1 zd. 2 dyrektywy 2023/970 wymaga zmian ustawodawczych? W naszej ocenie tak. Wprawdzie reguła zawarta w dyrektywie jest już akceptowana w judykaturze, ale orzecznictwo nie jest źródłem prawa. Podkreślić też należy, że w analizowanym wcześniej postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r. odwołano się do wzorca subiektywnego wymagalności, ale dalej idącego niż w wypadku dyrektywy 2023/970. Przepis art. 21 ust. 1 dyrektywy 2023/970 stanowi bowiem, że bieg przedawnienia roszczeń może rozpocząć się również przed uzyskaniem świadomości pracownika o istnieniu szkody, to jest wówczas, gdy w sposób uzasadniony można było oczekiwać, że taką wiedzę pozyska. Brak wyjaśnienia tej kwestii w przepisie może wywoływać wątpliwości. Ponadto ustawodawca co jakiś czas dokonuje zmian aktualizujących przepisy w kierunkach przyjmowanych w judykaturze (co także przemawiałoby za działaniami nowelizacyjnymi). W naszej ocenie istotne jest również to, że istnieje zbyt dużo zmiennych wpływających potencjalnie na wykładnię przepisów o przedawnieniu roszczeń, by uznać, że dwa opublikowane orzeczenia Sądu Najwyższego gwarantują brak wątpliwości na przyszłość. Dlatego też uważamy, że prawidłowa implementacja dyrektywy 2023/970

⁵³ Tamże.

wymaga nowelizacji art. 290 k.p. Dotychczasowe brzmienie przepisu powinno być uzupełnione o art. 290 § 1¹ k.p. o następującej treści: „W wypadku roszczeń dotyczących naruszenia zasady równego traktowania z art. 18^{3d} k.p. ulegają one przedawnieniu z upływem lat 3 od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę”⁵⁴.

Zaprezentowana propozycja ma szerszy wymiar niż tylko w odniesieniu do kwestii równego wynagrodzenia. Wynika to z braku potrzeby odmiennego traktowania niektórych aspektów zasady równego traktowania dotyczących wynagrodzenia w porównaniu z innymi obszarami dyskryminacji. We wszystkich zachodzi taka sama potrzeba przyjęcia wzorca subiektywnej wymagalności roszczenia.

6. Termin, zawieszenie i przerwanie biegu przedawnienia roszczeń w dyrektywie 2023/970

Pozostałe zagadnienia związane z przedawnieniem, to jest termin przedawnienia oraz okoliczności powodujące jego zawieszenie albo przerwanie, nie będą wymagały działań ze strony polskiego ustawodawcy. Wymagane jest przytoczenie w całości przepisu. Zgodnie z treścią przywołanego już wcześniej art. 21 ust. 1 dyrektywy 2023/970 „Państwa członkowskie zapewniają, aby przepisy krajowe mające zastosowanie do terminów przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia określały datę rozpoczęcia biegu takich terminów, czas ich trwania oraz okoliczności, w których mogą one zostać zawieszane lub przerwane. Bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy. Takie terminy przedawnienia nie mogą być krótsze niż trzy lata”.

⁵⁴ Możliwe byłoby również rozważenie, czy treścią proponowanego przepisu nie objąć roszczeń związanych z mobbingiem z art. 94³ § 3 i 4 k.p.c.

Zgodnie z treścią powołanego przepisu terminy przedawnienia nie mogą być krótsze niż 3 lata. Art. 21 ust. 1 dyrektywy 2023/970 sformułowany jest jednak dość niefortunnie. Wykładnia literalna mogłaby wskazywać, że minimalny termin 3 lat przewidziany jest dla sytuacji, w których fakultatywnie państwo członkowskie przyjmie wstrzymanie rozpoczęcia biegu przedawnienia w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem stosunku pracy. Wskazuje na to zwrot w kolejnym zdaniu: „takie terminy”. Nie sposób jednak przyjąć takiej wykładni, gdyż prowadziłaby ona do wniosku, że dyrektywa przewiduje minimalny standard ochrony w zakresie czasu trwania przedawnienia jedynie w odniesieniu do przypadków fakultatywnych rozszerzenia ochrony. Dlatego też należy przyjąć, że sformułowanie „takie terminy przedawnienia” odnosi się do przedawnienia roszczenia w każdym przypadku naruszenia zasady równego traktowania.

Prawo polskie spełnia powyższy standard, gdyż zgodnie z art. 291 § 1 k.p. oraz art. 442¹ § 1 k.c. terminy przedawnienia roszczeń wynoszą 3 lata. Ze względu na przedstawioną we wcześniejszych rozważaniach propozycję należałoby jednak uregulować odrębnie również termin, pozostając przy dotychczasowej jego długości.

Prawo polskie spełnia też minimalne wymogi dyrektywy dotyczące przerwania lub zawieszenia biegu przedawnienia. Zgodnie z art. 21 ust. 2 dyrektywy 2023/970 „Państwa członkowskie zapewniają, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu lub w zależności od prawa krajowego przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego, poprzez podanie skargi do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości”.

W prawie polskim opisane w treści przepisu okoliczności składają się na przerwanie (a nie zawieszenie) biegu przedawnienia roszczeń. Odpowiednia regulacja zawarta jest w art. 295 k.p. Przepis art. 21 ust. 2 dyrektywy umożliwi również (czego prawo polskie nie przewiduje) powiązanie przerwania biegu przedawnienia z czynnością polegającą na „podaniu skargi do wiadomości pracodawcy”. W naszej ocenie z dyrektywy nie wynika jednak obowiązek państwa członkowskiego wprowadzenia takiej przyczyny przerwania (zawieszenia). Wynika to ze zwrotu „lub”. Nie ulega jednak wątpliwości, że rozszerzenie

przypadków przerwania biegu przedawnienia roszczeń w art. 295 na ewentualny punkt 3: „a w odniesieniu do roszczeń z art. 18^{3d} k.p. przez złożenie skargi do pracodawcy na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”, stanowiłoby istotną zmianę w tradycji prawa prywatnego. Aktywność wierzyciela zawsze bowiem była wiązana z działaniami podejmowanymi przed różnymi organami „urzędowymi”, a samo w sobie wezwanie do zapłaty lub do zaprzestania naruszeń określonego prawa nie prowadziło do przerwania biegu przedawnienia.

W razie podjęcia przez polskiego ustawodawcę decyzji o fakultatywnym rozszerzeniu ochrony pracownika poprzez wprowadzenie wstrzymania biegu przedawnienia roszczeń przez czas naruszenia, a nawet przed rozwiązaniem stosunku pracy (co może powodować jeszcze dłuższe okresy wstrzymania), najbardziej właściwym miejscem do regulacji byłby art. 293 k.p. W naszej ocenie należy jednak rozważyć wszystkie ryzyka związane z tak daleko posuniętą ochroną. W przypadku wieloletnich stosunków pracy mogłoby się okazać, że roszczenia pracownika mogą dotyczyć naruszeń zasady równości mających miejsce na przestrzeni kilkudziesięciu lat. Jest to jednak warte rozważenia, gdyż pracownicy często obawiają się wszczynać spór przed rozwiązaniem stosunku pracy. Należałoby natomiast wówczas uwzględnić także interesy pracodawcy. Byłyby one chronione dzięki zaproponowanemu przez nas ograniczeniu w projektowanej treści innego przepisu, to jest art. 290 § 1¹ zd. 2 k.p.: „Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę”. Inną rzeczą jest, że wprowadzenie takiej regulacji nie mogłoby mieć mocy wstecznej.

7. Zagadnienia intertemporalne związane z implementacją dyrektywy 2023/970

Implementacja dyrektywy 2023/970 będzie wymagała wyznaczenia reguł intertemporalnych stosowania niektórych środków przewidzianych w dyrektywie. Problem intertemporalny powstaje wówczas, gdy obowiązujący przepis prawny zostaje zastąpiony przez nowy⁵⁵, albo

⁵⁵ J. Mikołajewicz: *Prawo intertemporalne. Zagadnienia teoretycznoprawne*. Printer, Poznań 2000, s. 60–61.

wtedy, gdy nowa regulacja dotyczy zagadnień nieobjętych wcześniej normami prawnymi. Zgodnie z ogólną regułą *lex retro non agit*, znajdującą zastosowanie również do stosunków pracy, ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że wynika to z jej brzmienia lub celu (art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jeśli chodzi o stosunki prawne powstałe pod rządami dawnej ustawy (w tym wypadku roszczenie odszkodowawcze) i trwające nadal pod rządem nowej ustawy, to z zasady *lex retro non agit* „wypływa tylko ten wniosek, że dawną ustawę stosować należy dla określenia konsekwencji prawnych do czasu wejścia w życie ustawy nowej”⁵⁶.

Przepisy intertemporalne powinny zostać zawarte w nowej ustawie. W sytuacji jednak ich braku znajdują zastosowanie przepisy ogólne zasady prawa międzyczasowego skodyfikowane w ustawie z 23 kwietnia 1964 r. – przepisy wprowadzające Kodeks cywilny⁵⁷.

Wydaje się, że w zakresie przedawnienia roszczeń pracowników w związku z naruszeniem zasady równości wynagrodzeń zagadnienia intertemporalne nie będą jednak przysparzały większych trudności w sytuacji ograniczenia się przyszłej ustawy do minimum określonego w art. 21 dyrektywy 2023/970. Celem dyrektywy jest bowiem wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę, a nie jej wprowadzenie. Przepis art. 18^{3d} k.p., umożliwiający dochodzenie roszczeń odszkodowawczych, obowiązuje od 1 stycznia 2002 r. Dotychczasowe rozważania doprowadziły zaś do wniosku, że choć wskazane jest uregulowanie w ustawie kwestii początku biegu przedawnienia roszczeń, to jednak dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego w tej materii jest zbieżne z subiektywnym wzorcem wymagalności określonym w art. 21 ust. 1 zd. 2 dyrektywy 2023/970.

⁵⁶ Z. Radwański, A. Olejniczak: *Prawo cywilne – część ogólna*. C.H.Beck, Warszawa 2017, s. 52.

⁵⁷ Tak trafnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 1999 r. (I CKN 63/98, OSNC 2000, nr 1, poz. 14) na temat ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – przepisy wprowadzające Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r., nr 16, poz. 94, dalej: p.w.k.c.). Podobnie uważa się w doktrynie, choć sporne jest wyjaśnienie mechanizmu stosowania – *analogia legis, analogia iuris* – por. M. Kłoda: *Prawo międzyczasowe prywatne*. Difin, Warszawa 2007, s. 235–236; S. Słotwiński: *Rozstrzygnięcie wątpliwości intertemporalnych w prawie zobowiązań*. „Studia Prawnicze” 2014, nr 2, s. 51.

Zgodnie z art. XXXV p.w.k.c. do roszczeń powstałych przed dniem wejścia w życie Kodeksu cywilnego, a według przepisów dotychczasowych w tym dniu jeszcze nieprzedawnionych, stosuje się przepisy kodeksu dotyczące przedawnienia, z tym że „początek, zawieszenie i przerwanie biegu przedawnienia ocenia się według przepisów dotychczasowych, gdy chodzi o czas przed dniem wejścia w życie kodeksu cywilnego”.

Uznając zatem, że implementacja dyrektywy w zakresie początku biegu przedawnienia roszczeń będzie służyła utrwaleniu obowiązującej już normy prawnej i przecięciu wątpliwości konstrukcyjnych, bez jednak modyfikacji samej normy, należy dojść do wniosku, że wejście w życie nowej ustawy nie zmieni nic w ocenie początku biegu przedawnienia roszczeń dotyczących stosunków pracy powstałych przed nowelizacją. W odniesieniu do roszczeń dotyczących naruszenia zasady równego wynagrodzenia będzie on wyznaczany przez moment dowiedzenia się pracownika o szkodzie, w tym również szkodzie powstałej przed wejściem w życie ustawy implementującej.

Podobne uwagi dotyczą przerywania biegu przedawnienia roszczeń. Czynność w postaci wytoczenia powództwa po wejściu w życie ustawy implementującej będzie przerywała bieg przedawnienia roszczeń dotyczących szkody powstałej wcześniej. W wypadku rozszerzenia katalogu zdarzeń powodujących przerwanie biegu przedawnienia na nieznaną dotychczas prawu polskiemu czynność w postaci złożenia skargi do wiadomości pracodawcy (art. 21 ust. 2 dyrektywy 2023/970), ona także będzie przerywała bieg przedawnienia roszczeń dotyczących czasu przed wejściem w życie ustawy implementującej. Nie zachodzi wówczas skutek wsteczny, przerwanie biegu przedawnienia działa bowiem na przyszłość.

Wątpliwości interpretacyjne mogą dotyczyć innej sytuacji – mającej miejsce w razie ewentualnego fakultatywnego wprowadzenia instytucji wstrzymania biegu przedawnienia roszczeń przez czas naruszenia, a nawet przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 21 ust. 1 zd. 3 dyrektywy 2023/970). W sytuacji braku nowego przepisu intertemporalnego dotyczącego tego zagadnienia z art. XXXV p.w.k.c. będzie wynikało, że rozpoczęty wcześniej, a niezakończony po wejściu w życie ustawy bieg przedawnienia ulegnie zawieszeniu. Skoro bowiem dyrektywa przewiduje dalej idący skutek w postaci braku rozpoczęcia biegu

przedawnienia, to obejmuje on też sytuacje, w których przed wprowadzeniem tego rozwiązania rozpoczął się bieg przedawnienia. Musiałby on być zawieszony po wejściu w życie ustawy implementującej, by nie zniweczyć dalej idącego skutku w postaci braku rozpoczęcia biegu przedawnienia.

8. Wnioski

1. Kwestia terminów przedawnienia roszczeń z tytułu dyskryminacji nie była regulowana dotychczas *expressis verbis* prawem Unii Europejskiej. Zastosowanie znajduje zatem zasada autonomii proceduralnej państw członkowskich, z tym jednak że prawo wewnętrzne podlega w tym zakresie ocenie pod względem zgodności z zasadami równoważności i skuteczności.
2. TSUE kwestię przedawnienia roszczeń ujmuje w kontekście oceny skuteczności celów zasady równości wynagrodzeń. TSUE kilkakrotnie orzekł, że momentem rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia roszczeń powinien być dopiero moment, w którym pracownik dowiedział się o domniemanej dyskryminacji. Uzależnienie rozpoczęcia biegu przedawnienia od samego faktu wyrządzenia szkody mogłoby czynić ochronę nieefektywną. W wypadku dyskryminacji występuje bowiem oczywista nierównowaga informacyjna, a pracownik może przez długi czas nie wiedzieć o nieuzasadnionym różnicowaniu wynagrodzeń.
3. Celem dyrektywy 2023/970 jest zmniejszenie asymetrii informacyjnej poprzez wprowadzenie proaktywnych obowiązków dla pracodawców. Logicznym rozwinięciem tego założenia jest uzależnienie początku biegu przedawnienia roszczeń od świadomości pracownika o naruszeniu albo stanu uzasadnionego oczekiwania, że będzie świadomy naruszenia. Art. 21 dyrektywy 2023/970 stanowi m.in., że bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia.
4. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Kodeks pracy nie reguluje kwestii wymagalności roszczenia. Na podstawie art. 300 k.p. znajdują zastosowanie

- przepisy Kodeksu cywilnego. Możliwe są dwa rozwiązania: wzorzec obiektywny, charakterystyczny dla odpowiedzialności kontraktowej, lub wzorzec subiektywny, właściwy odpowiedzialności deliktowej.
5. W nowszej judykaturze przyjmuje się kontraktowy charakter odpowiedzialności z tytułu naruszenia reguł równego traktowania.
 6. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało regułę identyczną jak ta, która zawarta jest w art. 21 ust. 2 dyrektywy 2023/79. Zgodnie z nią roszczenia pracownika z art. 18^{3d} k.p. stają się wymagalne z chwilą, w której dowiedział się on o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Występują jednak trudności w uzasadnieniu przez Sąd Najwyższy w ramach kontraktowego reżimu odpowiedzialności możliwości odwoływania się do wzorca subiektywnego wymagalności.
 7. Obligatoryjne jest przyjęcie przez poszczególne państwa wzorca subiektywnego początku wymagalności roszczeń związanych z naruszeniem zasady równego traktowania w wynagrodzeniu, łagodzonego jednak przez wzorzec należytej staranności. Artykuł 21 ust. 1 zd. 2 dyrektywy 2023/970 należy implementować *expressis verbis* do polskiego prawa. Jest to związane z koniecznością przecięcia wątpliwości w tym zakresie, wynikających z części orzecznictwa i wypowiedzi doktryny.
 8. Kodeks pracy powinien zostać uzupełniony o art. 290 § 1¹ k.p. o następującej treści: „W wypadku roszczeń dotyczących naruszenia zasady równego traktowania z art. 18^{3d} k.p. ulegają one przedawnieniu z upływem lat 3 od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę”.
 9. Możliwe jest fakultatywne wprowadzenie reguły, że bieg przedawnienia roszczeń nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub w czasie trwania stosunku pracy (wiązałoby się to jednak z możliwością podnoszenia roszczeń sprzed wielu lat).

Bibliografia

- Benedi Lahuerta S.: *EU Transparency Legislation to Adress Gender Pay Inequity: What is on the Horizon and its Likely Impact in Ireland*. "Irish Journal of European Law" 2022, Vol. 24, s. 161–188.
- Brzozowski A., w: *Kodeks cywilny*. T. 1: *Komentarz*. Art. 1–449¹⁰. Red. K. Pietrzykowski. C.H.Beck, Warszawa 2018, s. 493.
- Czachórski W.: *Prawo zobowiązań w zarysie*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1968.
- Florek L.: *Europejskie prawo pracy*. LexisNexis, Warszawa 2010.
- Gonera K., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. L. Florek. Wyd. 4. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 1523, 1557.
- Kłoda M.: *Prawo międzyczasowe prywatne*. Difin, Warszawa 2007.
- Kornobis-Romanowska D., w: *Traktat o Unii Europejskiej. Komentarz*. Red. D. Kornobis-Romanowska, R. Grzeszczak. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2023, s. 338–341.
- Korus P., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. C.H.Beck, Warszawa 2014, s. 74.
- Kurzynoga M.: *The Claim for Compensation for a Discriminatory Termination of an Employment Contract, The Resolution of Seven Judges of 28 September 2016, III PZP 3/16*. In: *International Labour Law Reports*. Vol. 36. Ed. J. Aeberhard-Hodges. Wolters Kluwer, Leiden–Boston 2017, s. 31–41.
- Maniewska E., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 11. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019, s. 1184.
- Mikołajewicz J.: *Prawo intertemporalne. Zagadnienia teoretycznoprawne*. Printer, Poznań 2000.
- Nesterowicz M.: *Zadośćuczynienie pieniężne ex contractu i przy zbiegu z odpowiedzialnością ex delicto*. „Państwo i Prawo” 2007, nr 1, s. 20–31.
- Pajor T.: *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1982.
- Radwański Z., Olejniczak A.: *Prawo cywilne – część ogólna*. C.H.Beck, Warszawa 2017.
- Sanetra W., w: J. Iwulski, W. Sanetra: *Kodeks pracy. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2011, s. 181.
- Słotwiński S.: *Rozstrzygnięcie wątpliwości intertemporalnych w prawie zobowiązań*. „Studia Prawnicze” 2014, nr 2, s. 41–89.
- Smolin M.: *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*. Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2013.
- Szablowska-Juckiewicz M.: *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.
- Szpunar M.: *Wybrane problemy stosowania prawa Unii Europejskiej przed sądami państw członkowskich*. „Palestra” 2020, nr 5, s. 60–73.

Przedawnienie roszczeń w dyrektywie 2023/970 a ochrona prawa pracownika do równego wynagrodzenia

Streszczenie

W artykule zaprezentowano stanowisko, że regulacja dotycząca przedawnienia roszczeń stanowi istotny element skuteczności ochrony prawa pracownika do równego wynagrodzenia. Zagadnienie to należy widzieć w szerszym kontekście dążenia prawodawcy europejskiego do poprawy skuteczności regulacji związanych z zasadą równego traktowania w zakresie wynagrodzenia i likwidacji luki płacowej. Dyrektywa 2023/970 kładzie nacisk na prawo do informacji. Logicznym rozwinięciem tego założenia jest uzależnienie początku biegu przedawnienia roszczeń od świadomości pracownika o naruszeniu albo stanu uzasadnionego oczekiwania, że będzie świadomy naruszenia. Art. 21 dyrektywy 2023/970 stanowi m.in., że bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Przepis ten stanowi rozwinięcie dotychczasowego orzecznictwa TSUE. Autorzy stawiają tezę, że mimo przyjmowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego bardzo zbliżonej reguły potrzebna jest implementacja art. 21 ust. 1 zd. 2 dyrektywy 2023/970 *expressis verbis* do prawa polskiego. Związane jest to z wątpliwościami natury konstrukcyjnej na temat reżimu odpowiedzialności z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w stosunkach pracy. Autorzy przyjmują jej kontraktowy charakter, który jednak nie sprzeciwia się przyjęciu subiektywnego wzorca wymagalności roszczeń, charakterystycznego dla odmiennego reżimu odpowiedzialności deliktowej. Przemawiają za tym względy ochronne wobec pracownika. W artykule postawiono również tezę, że problemy intertemporalne związane z ewentualnym fakultatywnym rozszerzeniem ochrony (brak rozpoczęcia biegu przedawnienia roszczeń w czasie trwania stosunku pracy) mogą być rozwiązywane poprzez odpowiednie zastosowanie ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – przepisy wprowadzające Kodeks cywilny.

Słowa kluczowe: termin przedawnienia, dyskryminacja, jednakowe wynagrodzenie