



Warszawa, dnia 25 lutego 2013 roku

### **Opinia prawna**

**w przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania pracownika Krzysztofa Gazdy – członka związku zawodowego przez pracodawcę Chung Hong Electronics Poland Sp. z o. o. oraz legalności rozwiązania z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia sporządzona przez adw. Mariusza Lewandowskiego współpracującego z Polskim Towarzystwem Prawa Antydyskryminacyjnego.**

Celem sporządzenia przedmiotowej opinii jest przeanalizowanie problematyki naruszenia zasady równego traktowania na szkodę Krzysztofa Gazdę przez jego pracodawcę Chung Hong Electronics Poland Sp. z o. o. oraz legalności rozwiązania z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Twierdzenia opinii skupiają się również na zbadaniu czy tzw. dyscyplinarne rozwiązanie stosunku pracy z Krzysztofem Gazdą nie stanowiło przejawu dyskryminacji pracownika z uwagi na przynależność związkową oraz aktywne działanie w związku zawodowym.

Treść opinii będzie stanowiła w szczególności próbę udzielenia odpowiedzi na poniższe pytania:

1. czy w zakresie relacji Krzysztof Gazda i Chung Hong Electronics Sp. z o. o. doszło do naruszenia zasady równego traktowania,
2. czy tzw. „dyscyplinarne zwolnienie” Krzysztofa Gazdy było legalne, tzn. czy nie stanowiło naruszenia regulacji kodeksu pracy,
3. czy zwolnienie Krzysztofa Gazdy stanowiło przejaw dyskryminacji z uwagi na przynależność związkową,
4. jakie roszczenia przysługują Krzysztofowi Gazdzie w przypadku stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania wobec jego osoby oraz nielegalności jego dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.



Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, jako ekspercka organizacja pozarządowa działająca w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji niniejszym zajmuje niezależne stanowisko w sprawie.

Przed przystąpieniem do prawnej analizy sytuacji Krzysztofa Gazdy należy w syntetyczny sposób przedstawić stan faktyczny sprawy. Podstawą jego zaprezentowania są informacje przekazane przez Krzysztofa Gazdę oraz dokumentacja dotycząca jego stosunku pracy w postaci umowy o pracę, pisemnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, świadectwa pracy i innych.

### **Stan faktyczny**

W dniu 20 lipca 2011 roku w Biskupicach Podgórnych Krzysztof Gazda został zatrudniony przez Chung Hong Electronics Poland Sp. z o. o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Na podstawie w/w umowy o pracę Krzysztof Gazda pracował na pełny etat jako pracownik serwisu napraw przy ulicy Seulskiej w Biskupicach Podgórnych i z tej racji otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1900 zł w skali miesiąca.

Umowa ta była poprzedzona umowami terminowi zawieranymi przez pracodawcę z Krzysztofem Gazdą od 2009 roku

Krzysztof Gazda przez ponad 3 letni okres wykonywania pracy na rzecz pracodawcy nie otrzymał jakiegokolwiek kary porządkowej. Od miesiąca września 2011 roku do kwietnia 2012 roku odnotowywał najlepsze wyniki spośród wszystkich pracowników serwisu napraw. Cieszył się zaufaniem przełożonych, a w ramach świadczonej pracy miał swobodny dostęp do hali produkcyjnej, magazynu oraz w razie uzasadnionej potrzeby również pomieszczeń biurowych. W dniu 1 lutego 2012 roku otrzymał podwyżkę w wysokości 300 zł za dobre wyniki pracy.

W dniu 30 kwietnia 2012 roku Komisja Związkowa OZZIP przy Chung Hong Electronics Sp. z o. o. zorganizowała przed zakładem pracy konferencję prasową. Krzysztof Gazda uczestniczył w tej konferencji.



Spotkało się to reakcją kadry kierowniczej zakładu. W następnym dniu po konferencji prasowej Krzysztof Gazda otrzymał publiczną reprimendę od dyrektora produkcji oraz kierownika produkcji ukierunkowaną na ograniczenie przez niego aktywności związkowej.

W zakładzie pracy rozpoczął się spór zbiorowy oraz rokowania. W tym czasie, Krzysztof Gazda został skierowany do serwisu napraw, co wiązało się z faktycznym odizolowaniem jego osoby od reszty załogi zakładu oraz niemożnością przekazywania przez Krzysztofa Gazdę informacji dotyczących działalności związku zawodowego w sporze z pracodawcą pozostałym pracownikom

Krzysztofowi Gazdzie przydzielono najtrudniejsze i najcięższe naprawy urządzeń. Bezpośredni przełożony wielokrotnie zarzucał Krzysztofowi Gazdzie nieosiągnięcie wyników pracy adekwatnych do wyników pozostałych pracowników załogi.

Krzysztof Gazda został również, w owym czasie, pozbawiony możliwości nieskrępowanego przemieszczania się do zakładu w zakresie w jakim było to konieczne dla realizacji napraw i wykonywania powierzonych mu obowiązków. Wyjście przez Krzysztofa Gazdę do magazynu po komponenty niezbędne dla przeprowadzenia naprawy każdorazowo spotykało się z obowiązkiem tłumaczenia kierownictwa celu i powodu przejścia. Obowiązek ten nasilał się, gdy tłumaczenia tego żądali zagraniczni członkowie zarządu spółki.

Kontakt z przedstawicielem pracodawcy do porozumiewania się z członkami związków zawodowych w zakładzie pracy był dalece ograniczony. Przedstawiciele pracodawcy utrudniali członkom związków zawodowych dostarczenie dokumentacji do biura głównego, powołując się na obciążenie obowiązkami zawodowymi.

Pracodawca nie dotrzymał ustalonego uprzednio z zakładową organizacją związkową terminu w sprawie wyznaczenia daty mediacji. Przedstawiciele związku zawodowego przy pracodawcy, w tym Krzysztofa Gazda, kilkakrotnie udawali się do siedziby przedstawiciela pracodawcy ds. kontaktu ze związkami zawodowymi, niemniej jednak próby ustalenia daty mediacji były bezskuteczne.

W związku z jedną z takich prób Krzysztof Gazda został ukarany karą porządkową nagany udzieloną przez pracodawcę za stanowcze zajęcie krytycznego stanowiska wobec nieustalenia terminu przeprowadzenia mediacji.



Kolejno, Krzysztof Gazda regularnie, kilkakrotnie w toku dnia pracy, był wzywany na rozmowy dyscyplinujące z przełożonymi. Przełożeni w trakcie rozmów bezpośrednio odnosili się do działalności związkowej Krzysztofa Gazdy, piętnując jego aktywność w tym zakresie.

Nadto, Krzysztof Gazda, jak i inni członkowie Komisji Związkowej, nie miał dostępu do biura głównego zakładu nadzorowanego przez pracownika ochrony.

Krzysztof Gazda w ramach swojej działalności związkowej zamierzał przeprowadzić referendum strajkowe wśród pracowników. Wspólnie z Komisją Związkową Krzysztof Gazda zaproponowali przeprowadzenie tego referendum w autobusach zakładowych, celem zapewnienia możliwości wypowiedzi jak najszerszej rzesze pracowników. Przedstawiciele pracodawcy uniemożliwili przeprowadzenie referendum, zastraszając pozostałych pracowników zwolnieniem dyscyplinarnym w razie uczestnictwa w tym wydarzeniu.

W następnych dniach Krzysztof Gazda otrzymał w autobusie zakładowym od kierownictwa pismo zwalniające go z obowiązku świadczenia pracy. Wobec Krzysztofa Gazdy zastosowano przemoc (stosowaną przez szefa ochrony) celem wymuszenia na nim opuszczenia autobusu zakładowego. Na miejscu obecni byli funkcjonariusze policji, którzy sporządzili notatkę z miejsca zdarzenia. Pracownik ochrony przekazał Krzysztofowi Gazdzie w obecności funkcjonariuszy, że ten nie ma wejścia do zakładu pracy do dnia 18 czerwca 2012 roku, tj. do dnia mediacji. Po zakończeniu mediacji Krzysztof Gazda został „wysłany” na zaległy urlop.

W dniu 28 czerwca 2012 roku Krzysztof Gazda otrzymał w zakładzie pracy pismo informujące o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W piśmie z dnia 27 czerwca 2012 roku rozwiązującym wobec Krzysztofa Gazdy umowę o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał na podstawie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, powołując się na oddalenie się ze stanowiska pracy przez Krzysztofa Gazdę bez zgody Pracodawcy, zakłócanie porządku w miejscu pracy, naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego, stworzenie zagrożenia dla bezpieczeństwa pracowników korzystających z autobusów zakładowych, udział w „pikiecie protestacyjnej” i zakłócenie w ten sposób czasu oraz porządku pracy.

Krzysztof Gazda otrzymał świadectwo pracy z dnia 28 czerwca 2012 roku. W zakładzie przeprowadzono w kolejnych dniach strajk.



## Stan prawny

Przedstawione okoliczności faktyczne wymagają skoncentrowania analizy prawnej na następujących przepisach:

1) **Art. 18<sup>3a</sup>. § 1.** Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. <sup>(11)</sup>Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. <sup>(12)</sup>Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,



2)niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. <sup>(13)</sup> Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. <sup>(14)</sup>Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

**2) Art. 18<sup>3b</sup>. § 1.** Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1)odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2)niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3)pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

**3) Art. 18<sup>3d</sup>** Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.



**4) Art. 52.** § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

**5) Art. 56.** § 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

§ 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

**[ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r., Nr 21, poz. 94 t.j.).]**

**6) Art. 35. 1.** Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
- 2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,
- 3) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
- 4)<sup>(19)</sup> nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26<sup>1</sup>, 33<sup>1</sup> i 34<sup>1</sup>  
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. <sup>(20)</sup> (utracił moc).

3. Odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

**[ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001r., Nr 79, poz. 854 t.j.)]**



Syntetycznie odnosząc się do regulacji art. 18<sup>3a</sup> i art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy podkreślić należy, że pracownik poszukujący ochrony sądowej na kanwie w/w przepisów, tj. pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji i wykazać, inaczej udowodnić, jej istnienie<sup>1</sup>.

Kolejno, pracownik, po zidentyfikowaniu i wykazaniu przyczyny dyskryminującej, powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że różnicując sytuację pracownika, w zakresie chociażby odmowy nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystnego ukształtowania warunków zatrudnienia lub pominięcia przy skierowaniu na szkolenia zawodowe, kierował się obiektywnymi powodami<sup>2</sup>. Przeniesiony ciężar dowodu jest kategorią normatywną i znajduje podstawę prawną w art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>3</sup>.

Dla potrzeb niniejszego opracowania warto pokrótce wskazać, iż uprawdopodobnienie jest instytucją postępowania cywilnego i stanowi środek zastępczy dowodu w znaczeniu ścisłym, nie dającym pewności, lecz tylko wiarygodność (prawdopodobieństwo) twierdzenia o jakimś fakcie. Odznacza się zwolnieniem od ścisłych formalności dowodowych, pozwalającym na przyspieszenie postępowania<sup>4</sup>.

Tym samym, pracodawca może obalić zarzut dyskryminowania pracowników pracodawca, wykazując, że przy podejmowaniu decyzji w sprawach wymienionych w art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami, a więc że zastosowane przez niego postanowienie, kryterium lub działanie nie jest prawnie zakazane, zaś cel różnicowania

---

<sup>1</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 roku, sygn. akt II PK 169/10;

<sup>2</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 roku, sygn. akt I PK 72/10;

<sup>3</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22;

<sup>4</sup> Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 7 lutego 2012 roku, sygn. akt I GSK 799/10;





pracowników i osób ubiegających się o pracę oparty jest na akceptowanych przez prawo kryteriach<sup>5</sup>.

Jak to zostało opisane, komentowany przepis obciąża opisanym wyżej obowiązkiem pracodawcę, co oddaje zawarte w nim sformułowanie "chyba że pracodawca udowodni". Zastosowana konstrukcja w praktyce zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidzianego w art. 6 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks Cywilny (Dz.U.1964.16.93 z późn. zm.)<sup>6</sup>. Zgodnie z regułą określoną w art. 6 kc, którą należy stosować w zw. z art. 300 kp, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Uważniejsza lektura tego przepisu skłania do wniosku, że pracodawca przeprowadza dowód na okoliczność niewystąpienia dyskryminacji. Działania te są więc reakcją na twierdzenia (zarzut) popierane przez pracownika o dyskryminującym traktowaniu (bezpośrednim lub pośrednim)<sup>7</sup>.

Wymaga również dodania, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> kp, obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika<sup>8</sup>. Jego wysokość każdorazowo zależy od okoliczności konkretnego przypadku<sup>9</sup>.

Odszkodowanie powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, jak i powinno kompensować uszczerbek poniesiony przez pracownika wskutek dyskryminacji.

Dla prawidłowego funkcjonowania instytucji odszkodowania w obrocie prawnym, koniecznym jest zachowanie proporcji między jego wysokością a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, co więcej odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w polskim porządku prawnym nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (Dz.U.98.21.94), Lex 2012;

<sup>6</sup> dalej „kc”;

<sup>7</sup> K.W. Baran, Tamże;

<sup>8</sup> Wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 roku, sygn. akt III PK 43/08;

<sup>9</sup> Tamże;

<sup>10</sup> Wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 roku, sygn. akt III PK 43/08;



Wydaje się, że zwłaszcza w funkcji odstraszającej (prewencyjnej) odszkodowania można upatrywać przesłanek do jego eskalacji, w szczególności, gdy zjawisko dyskryminacji jest u danego pracodawcy często spotykane, a pracodawca odznacza się stabilną pozycją rynkową.

Przepis art. 52 § 1 Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie naruszenia niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wymaga podkreślenia, że wina pracownika musi odznaczać się znacznym stopniem w postaci rażącego niedbalstwa lub umyślności.

Dodać trzeba, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego *„samowolne opuszczenie miejsca pracy nie jest przyczyną uzasadniającą zwolnienie dyscyplinarne pracownika”*<sup>11</sup>

### **Ocena prawna sytuacji Krzysztofa Gazdy**

W ocenie opiniującego, w świetle przedstawionego stanu faktycznego i obowiązujących przepisów Kodeksu pracy wyeksponowanych w powyższym podrozdziale opinii, pracodawca Chung Hong Electronics Poland Sp. z o. o. naruszył w stosunku do Krzysztofa Gazdy zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Przyczyną dyskryminacji, której przejawy zostaną poniżej opisane, była przynależność oraz aktywna działalność związkowa pracownika.

Nie można zaprzeczyć, że stan faktyczny daje wszelkie podstawy do uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jednocześnie nie pozwala na wyszukanie jakichkolwiek obiektywnych powodów zmiany nastawienia pracodawcy do pracownika Krzysztofa Gazdy oraz odmienne jego traktowanie.

Wymaga podkreślenia, że zmiana stosunku pracodawcy do pracownika zbiegła się z ujawnieniem asocjacji związkowej pracownika. Nadto, pracodawca w bezpośrednim kontakcie z pracownikiem werbalizował swoją niechęć do aktywności związkowej Krzysztofa Gazdy i wyrażał dezaprobatę wobec podejmowanych przez niego aktywności związkowych.

Znamiennym pozostaje, że w okresie przed ujawnieniem członkostwa Krzysztofa Gazdy w związku zawodowym, pracownik ten cieszył się dużym zaufaniem pracodawcy,

---

<sup>11</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2011 roku, sygn. akt I PK 55/11;



osiągał bardzo dobre wyniki pracy, za co otrzymywał gratyfikacje pieniężne. Nadto, nie stosowano wobec niego przez okres 3 letni jakichkolwiek kar porządkowych.

Co istotne, w relacji pracownik i pracodawca nie wystąpiło żadne obiektywne zdarzenie, które dawałoby uzasadniony asumpt pracodawcy do zmiany nastawienia wobec Krzysztofa Gazdy. Krzysztof Gazda sumiennie wykonywał swoje obowiązki i w nie wpływał w jakimkolwiek zakresie w sposób negatywny na porządek pracy w zakładzie.

Tym samym, *spiritus movens* dyskryminacyjnych działań pracodawcy była przynależność związkowa pracownika, o czym przesądzają zasady doświadczenia życiowego oraz wskazania prawidłowego rozumowania. Należy podkreślić, że przynależność związkowa jest *explicite* wymieniona jako podstawa dyskryminacyjna w art. 18<sup>3a</sup>. § 1 Kodeksu pracy.

Przejawów nierównego traktowania przez pracodawcę Krzysztofa Gazdy z uwagi na jego zaangażowanie w działalność związkową należy upatrywać w następujących okolicznościach:

1) wdrożenie przez pracodawcę wobec Krzysztofa Gazdy praktyki dyscyplinujących rozmów i publicznych reprimend ukierunkowanych na zniechęcenie go do dalszej działalności związkowej,

2) odizolowanie jego osoby od reszty załogi, co generowało niemożność przekazywania przez Krzysztofa Gazdę informacji dotyczących działalności związku zawodowego w sporze z pracodawcą pozostałym pracownikom,

3) przydzielenie Krzysztofowi Gazdzie najtrudniejszych i najcięższych napraw urządzeń oraz zarzucanie Krzysztofowi Gadzie nieosiągnięcia wyników pracy adekwatnych do wyników pozostałych pracowników załogi, bez uwzględnienia skomplikowania zadań przydzielanych pracownikom oraz nakładu pracy niezbędnego do ich wykonania,

4) ograniczenie możliwości poruszania się przez Krzysztofa Gazdę po zakładzie w zakresie niezbędnym do prawidłowego wykonania powierzonych napraw,

5) utrudnianie i ograniczenie wykonywania przez Krzysztofa Gazdę jego obowiązków związanych z przynależnością związkową, w tym ograniczanie możliwości przygotowania strajku oraz zrealizowania negocjacji w trybie mediacji,

6) zwolnienie dyscyplinarne Krzysztofa Gazdy po próbie przeprowadzenia referendum strajkowego.



W rezultacie, niepodobna nie zgodzić się, by w rzeczonyj sprawie nie zachodził przypadek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, który generuje dla Krzysztofa Gazdy podstawę do uzyskania odpowiedniego odszkodowania.

Mając na uwadze okoliczności sprawy, w tym stabilną pozycję rynkową pracodawcy, jak i wyjątkowe pejoratywne nastawienie pracodawcy do Krzysztofa Gazdy, połączone z wysoce negatywnym potraktowaniem jego osoby, odszkodowanie powinno dalece przewyższać minimalną wysokość oznaczoną w art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy i oscylować w granicach wielokrotności tej kwoty.

Wydaje się, że zasadnym byłoby zapoznanie się, czy przypadek Krzysztofa Gazdy jest przypadkiem odosobnionym w zakładzie pracodawcy, czy też naruszanie zasad równego traktowania jest wpisane w praktykę pracodawcy. Ustalenie „notoryczności” naruszenia tej zasady przez pracodawcę wiązałoby się z eskalacją wysokości odszkodowania.

Przechodząc do problematyki rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, należy podkreślić, że w rzeczonyj sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do zwolnienia Krzysztofa Gazdy w trybie dyscyplinarnym.

Żadna z wymienionych przyczyn, nawet gdyby nie kwestionować ich zaistnienia, nie może stanowić samoistnej, jak i kumulatywnej podstawy do zwolnienia Krzysztofa Gazdy w trybie natychmiastowym.

Wbrew twierdzeniom pracodawcy, Krzysztof Gazda prowadząc aktywne życie związkowe dążył do polepszenia relacji między pracodawcą a pracownikami, przygotowując mediację między zainteresowanymi stronami.

.Opis wydarzeń z udziałem Krzysztofa Gazdy w piśmie pracodawcy dotyczącym dyscyplinarnego zwolnienia z zakładu pracy jest wypadkową jednokierunkowego spojrzenia na te zdarzenia, nieuwzględnienia obowiązków Krzysztofa Gazdy jako związkowca, a wreszcie kierowania się przez pracodawcę wyłącznie majątkowym interesem i dążeniem do przeforsowania swojego stanowiska.

Żadne ze zdarzeniem nie wiąże się naruszeniem interesów pracodawcy, jak i zagrożeniem jego praw, które mogłoby dawać podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia Krzysztofa Gazdy. Nie można przypisać Krzysztofowi Gazdzie naruszenia podstawowych



obowiązków pracowniczych w stopniu ciężkim, kiedy wykonywał on swojej obowiązki związkowe.

Niezależnie od powyższego, w ocenie autora opinii, działania pracodawcy, w postaci m.in. obstrukcyjnego działania przy ustalaniu terminu mediacji, nierównego traktowania pracownika z uwagi na jego asocjacje związkową, wreszcie uniemożliwienie przeprowadzenia referendum strajkowego przez przedstawiciela Komisji Związkowej do tego upoważnionego, skutkują możliwością przypisania pracodawcy odpowiedzialności karnej z art. 35 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Zestawiając powyższe działania pracodawcy z dyspozycją cytowanego wyżej przepisu, niepodobna podważyć, że zachowania konkretnych przedstawicieli pracodawcy mogły utrudniać wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy oraz dyskryminować pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego oraz wykonywania funkcji związkowej.

Po zapoznaniu się z okolicznościami faktycznymi sprawy należy wskazać, że po stronie Krzysztofa Gazdy istnieje uzasadnione roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy.

Stan faktyczny zrelacjonowany w opinii pozwala na uprawdopodobnienie roszczeń Krzysztofa Gazdy oraz jednocześnie, w ocenie opiniującego, wyklucza zaistnienie po stronie pracodawcy obiektywnych powodów odmiennego traktowania Krzysztofa Gazdy, a tym bardziej ich udowodnienie, zgodnie z zasadą odwróconego ciężaru dowodu.

Odszkodowanie w niniejszej sprawie powinno uwzględniać okoliczności faktyczne sprawy, w tym wysoce pejoratywne działania pracodawcy podjęte wobec pracownika oraz silną pozycję ekonomiczną pracodawcy na rynku krajowym. Z tej racji, odszkodowanie to powinno dalece wykraczać poza minimalną kwotę przepisaną w art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy.



## Konkluzje

Odpowiadając na pytania postawione w części wstępnej opinii należy stwierdzić, że:

**ad.1)** czy w zakresie relacji Krzysztof Gazda i Chung Hong Electronics Sp. z o. o. doszło do naruszenia zasady równego traktowania.

*Pracodawca Chung Hong Electronics Sp. z o. o. naruszył zasadę równego traktowania w stosunku do pracownika Krzysztofa Gazdy. Podstawą dyskryminacyjną jest przynależność pracownika do związku zawodowego, która była tłem wszelkich pejoratywnych działań podejmowanych przez pracodawcę wobec pracownika. Stan faktyczny sprawy uprawdopodobnia naruszenie tej zasady i nie generuje po stronie pracodawcy żadnych obiektywnych przesłanek „otwierających furtkę” dla odmiennego podejścia do pracownika.*

**ad.2)** czy tzw. „dyscyplinarne zwolnienie” Krzysztofa Gazdy było legalne, tzn. czy nie stanowiło naruszenia regulacji kodeksu pracy.

*W przedmiotowej sprawie nie zaistniały podstawy z art. 52 ust. 1 Kodeksu pracy pozwalające pracodawcy na tzw. dyscyplinarne zwolnienie pracownika. W żadnym wypadku działania pracownika, które koncentrowały się na działalności związkowej w okresie wzmożonej aktywności związku zawodowego nie mogą stanowić podwalin takiego rozwiązania stosunku pracy. Zwłaszcza, że działania te były podejmowane albo w czasie wolnym od pracy albo z jak najmniejszym uszczerbkiem dla interesu pracodawcy.*

**ad.3)** czy zwolnienie Krzysztofa Gazdy stanowiło przejaw dyskryminacji z uwagi na przynależność związkowa,

*Jak to zostało wskazane w konstatacji z ad.2) nie istnieją w stanie faktycznym sprawy obiektywne przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego Krzysztofa Gazdy. Uprawdopodobnione natomiast zostało, że natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy z w/w osobą miało swoją*



*genezę w przynależności związkowej Krzysztofa Gazdy i było zwińczeniem negatywnych działań pracodawcy realizowanych przeciwko jego osobie.*

**ad.4)** jakie roszczenia przysługują Krzysztofowi Gazdzie w przypadku stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania wobec jego osoby oraz nielegalności jego dyscyplinarnego zwolnienia z pracy,

*Krzysztofowi Gazdzie przysługuje roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jego wysokość powinna odzwierciedlać okoliczności faktyczne sprawy, w tym pozycję rynkową pracodawcy, stopień naruszenia w/w zasady, motywację pracodawcy etc...*

*Niezależnie od powyższego, Krzysztofowi Gadzie przysługiwało prawo do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem przepisów ustawy i dochodzenie w tym postępowaniu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.*

*Wydaje się, że Krzysztofowi Gazdzie przysługuje możliwość złożenia do właściwego organu ścigania (prokuratury rejonowej) zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia czynu zabronionego przez przedstawicieli pracodawcy stypizowanego w art. 35 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.*

W imieniu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego,

Krzysztof Śmiszek

Prezes Zarządu