



ŁUKASZ NOSARZEWSKI

*Glosa**do wyroku SN z dnia 7 stycznia 2009 r.**III PK 43/08<sup>1</sup>*

**O**dszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”, to z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia. Przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie jest podstawą zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą wystąpić w przyszłości.

W uzasadnieniu glosowanego wyroku Sąd Najwyższy dokonał wykładni art. 18<sup>3d</sup> k.p. Artykuł ten przyznaje prawo do odszkodowania osobie, której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Pogląd Sądu Najwyższego zasługuje na aprobatę, jednakże ze względu na nieścisłości terminologiczne wątpliwości budzi uzasadnienie. Sąd Najwyższy, opierając się na pobieżnej analizie art. 25 dyrektywy 2006/54<sup>2</sup> europejskiego prawa pracy oraz treści wymienionego artykułu, błędnie pod względem logicznym określił zakres pojęciowy odszkodowania. Zapoznając się z treścią uzasadnienia, można odnieść wrażenie, że interpretowany przepis wprost ustanawia taki zakres. W kodeksie pracy nie ma zarówno definicji szkody, jak i odszkodowania. W celu zachowania precyzji terminologicznej należy powołać się na analizę tych terminów na gruncie prawa cywilnego. Jest to tym bardziej uzasadnione, że przepisy prawa cywilnego w prawie pracy stosuje się odpowiednio, na co pozwala art. 300 k.p. Kontrowersje wywołuje kwestia, czy pojęciem szkody należy objąć wyłącznie uszczerbki typu majątkowego, czy także niemajątkowego. Według węższej koncepcji, szkoda jest

<sup>1</sup> LexPolonica nr 2162070.

<sup>2</sup> Zob. Art. 25 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r., Dz. Urz. UE L 204/23 z 2006 r.

synonimem uszczerbku majątkowego, obok którego usytuować należy odrębne pojęcie szkody niemajątkowej. Natomiast według drugiej, szerszej koncepcji, szkoda jako pojęcie nadrzędne obejmuje zarówno szkodę majątkową, jak i niemajątkową<sup>3</sup>. W kodeksie cywilnym uszczerbek typu niemajątkowego został określony mianem krzywdy, a suma pieniężna przeznaczona na złagodzenie tej krzywdy zadośćuczynieniem (art. 445 k.c.). Oznaczenie to mogłoby sugerować, że chodzi o pojęcie różne od szkody i odszkodowania. Jednakże taka ścisła wykładnia językowa przeczy wielu innym zwrotom ustawowym, które wskazują na to, że krzywda i zadośćuczynienie stanowią szczególną postać szkody i odszkodowania, a zatem decydujące znaczenie należy przypisać wykładni systemowej. Za koncepcją tą przemawia układ przepisów prawnych dotyczących uszczerbków niemajątkowych (art. 445, 448 k.c.), które zostały wkomponowane w przepisy określające przesłanki odpowiedzialności za szkodę<sup>4</sup>, a także fakt, że w przepisach ogólnych (art. 361 § 1, art. 362 k.c.), mających zastosowanie do krzywdy, mowa jest o szkodzie. Jest to więc termin zawierający w sobie zarówno uszczerbek majątkowy, jak i niemajątkowy (krzywdę), przy czym nie da się jednocześnie nie dostrzec, iż kwestia zadośćuczynienia za krzywdę wymaga zwrócenia uwagi na kwestie szczegółowe odmiennie regulowane. W konsekwencji trafny jest pogląd opowiadający się za szerszym rozumieniem pojęcia szkody, także na gruncie prawa pracy. W efekcie w pełni jest zrozumiałe założenie mówiące, że odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z jeszcze kilku innych okoliczności. Przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Z przepisu tego nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Ponadto nie wprowadza tego wymagania prawo unijne będące wzorcem dla tych regulacji, a w szczególności art. 18 dyrektywy 2006/54<sup>5</sup>. Należy też pamiętać, że już sam fakt zasądzenia odszkodowania jest stwierdzeniem nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy, a to stanowi pewien wymiar satysfakcji pracownika<sup>6</sup>.

Przy ustalaniu odszkodowania należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym zwłaszcza rodzaj i intensywność działania dyskryminacyjnego oraz jego skutki<sup>7</sup>. Odwołać się można w tym zakresie do prawa europejskiego, które uzupełnia krajowy porzą-

<sup>3</sup> A. Szpunar, *Odszkodowanie za szkodę majątkową*, Bydgoszcz 1999, s. 25 i n.

<sup>4</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2008, s. 92–93.

<sup>5</sup> Zob. Art. 18 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r., Dz. Urz. UE L 204/23 z 2006 r.

<sup>6</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.

<sup>7</sup> Zob. K. Rączka (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Z. Salwa, Warszawa 2004, s. 72.

3/2011

dek prawny. Zgodnie z nim państwa członkowskie ustalają sankcje, które mogą obejmować odszkodowania dla ofiary dyskryminacji oraz muszą być skuteczne, proporcjonalne i mieć charakter odstrasżający (prewencyjny)<sup>8</sup>. Powołanie się przez sąd na treść art. 25 dyrektywy 2006/54 należy uznać za trafne. Zasadniczą funkcją odszkodowania, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., jest naprawienie szkody majątkowej. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r.<sup>9</sup> Według powołanego w tezie art. 361 § 2 k.c., szkoda będąca konieczną przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej (inaczej w przypadku art. 18<sup>3d</sup> k.p., o czym wyżej) może występować w dwojakiej postaci: po pierwsze, może obejmować straty, które poszkodowany poniósł (*damnum emergens*), albo też utratę korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*)<sup>10</sup>. Sąd Najwyższy słusznie przyjął, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wprowadza wymagania zasądzenia odrębnego odszkodowania (zadośćuczynienia), jeżeli odszkodowanie, które przysługuje pracownikowi na podstawie prawa pracy lub kodeksu cywilnego, spełnia funkcje określone w powoływanych wyżej przepisach europejskiego prawa pracy, jest skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Sąd ten także słusznie zaznaczył, że kwota zasądzona na rzecz pracownika nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o czym wprost mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Nie są to jednak, jak mogłoby się wydawać, jedyne wymagania stawiane zasądzonemu odszkodowaniu. Teza sądu prowadzi bowiem do wniosku, w szczególności w przypadkach niskich świadczeń, których pracownik na skutek dyskryminacji został pozbawiony, że samo zasądzenie z tego tytułu kwoty, choćby odpowiadającej wysokości poniesionej szkody, może nie spełniać należycie funkcji omawianego odszkodowania. Zgodnie z orzeczeniami Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 kwietnia 1984 r., w sprawie *Dorit Harz v Deutsche Tradax GmbH* z dnia 10 kwietnia 1984 r., w sprawie *Sabine von Colson and Elisabeth Kaufmann v Land Nordrhein-Westfalen* oraz z dnia 20 marca 1984 r., w sprawie *Razzouk and A. Beydoun v Commission of the European Communities*<sup>11</sup>, odszkodowanie powinno być adekwatne do doznanej szkody i powinno przewyższać czysto nominalne wyrównanie strat. W orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje także odmienny pogląd, wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r.<sup>12</sup> Stwierdzono w nim, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wiąże odszkodowania z poniesieniem

<sup>8</sup> Zob. Art. 15 dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r., wdrażającej zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz. Urz. UE L 180/22 z 2000 r.; Art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Dz. Urz. EU L 303/16 z 2000 r.; zob. Art. 25 i 34 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r., Dz. Urz. UE L 204/23 z 2006 r.

<sup>9</sup> Zob. Wyrok SN z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 98.

<sup>10</sup> E. Gniewek, *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2010.

<sup>11</sup> Zob. Orzeczenia ETS z 10 kwietnia 1984 r., C-79/83, w sprawie *Dorit Harz v Deutsche Tradax GmbH*, Lex nr 131125; Orzeczenie ETS z dnia 10 kwietnia 1984 r., C-14/83, w sprawie *Sabine von Colson and Elisabeth Kaufmann v Land Nordrhein-Westfalen*, Lex nr 131121; Orzeczenie ETS z dnia 20 marca 1984 r., 75/82, w sprawie *Razzouk and A. Beydoun v Commission of the European Communities*, Lex nr 131039.

<sup>12</sup> Zob. Wyrok SN z 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 202.

szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych kodeksem pracy działań dyskryminujących odszkodowanie przewidziane w tym artykule w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi charakter swiostego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę. Jego celem nie jest zatem wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika w następstwie naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. Na podstawie wymienionego przepisu nie można również dochodzić wyrównania szkody poniesionej przez pracownika przez nierówne traktowanie. Nadaje to odszkodowaniu cechy sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych. W świetle powyższych rozważań pogląd ten może budzić wiele wątpliwości, jednakże – co należy zaznaczyć – literalnie art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie określa charakteru tego odszkodowania<sup>13</sup>. Obecna regulacja w powiązaniu z orzecznictwem ETS dostatecznie wyraźnie wskazuje na możliwość dochodzenia przez pracownika pieniężnej rekompensaty szkody majątkowej wyrządzonej przez dyskryminację. Pozostawia ona pewien luz interpretacyjny przez odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego (art. 300).

Na aprobatę zasługuje także teza, że dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą do jednego zadośćuczynienia. Poddać krytyce należy jednak sposób argumentacji w uzasadnieniu wyroku. Twierdzenie sądu, jakoby powódka nie mogła domagać się wyższego zadośćuczynienia, gdyż zdarzenie wywołujące uszczerbek w jej dobrach niemajątkowych miało charakter ciągły, stoi w funkcjonalnej sprzeczności ze stawianą tezą. Gdyby tak założyć, to sytuacja prawna poszkodowanego pracownika w sytuacji zarówno ciągłego, jak i jednorazowego zachowania pracodawcy byłaby taka sama. W dalszej części uzasadnienia sąd wprost stwierdza, że przy ocenie właściwej wysokości zadośćuczynienia należy wziąć pod uwagę czas trwania i liczbę naruszeń obowiązku równego traktowania pracowników. Skoro jednak sąd w taki sposób ustala właściwą wysokość zadośćuczynienia, to strona powodowa może nie zgadzać się z takim ustaleniem i domagać się na tej podstawie wyższego zadośćuczynienia. Istotna także dla określenia wysokości odszkodowania z powodu dyskryminacji w zatrudnieniu jest odpowiedź na pytanie, czy odszkodowanie, o którym traktuje komentowany przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p., jest jedyną czy kolejną sankcją stosowaną za naruszenie zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu<sup>14</sup>.

Jak wyżej wskazano, zgodnie z art. 361§2 k.c. odszkodowanie obejmuje powstałą stratę i utracone korzyści. W przedmiotowej sprawie sąd uznał, że w razie stwierdzenia odpowiedzialności pozwanego powódka nabędzie prawo do odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p., a jej szkoda majątkowa polega

<sup>13</sup> Takie stanowisko prezentują K. Jaśkowski i E. Maniewska. Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit.

<sup>14</sup> Zob. A. Świątkowski, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.

na utracie spodziewanych korzyści, w postaci dodatków funkcyjnych. Sąd zaznaczył, że szkoda obejmuje utratę korzyści, która rzeczywiście nastąpiła, a nie tylko teoretycznie mogłaby nastąpić. Powołał się w tym celu na prawo cywilne. Jest to stwierdzenie słuszne, ale nie w pełni precyzyjne. Szkoda w postaci utraconych korzyści z założenia bowiem ma charakter hipotetyczny, ponieważ w ramach tego pojęcia poszukujemy odpowiedzi na pytanie, jak kształtowałby się stan praw i interesów poszkodowanego, gdyby nie nastąpiło zdarzenie wyrządzające szkodę. Nie ulega wątpliwości, iż należy uwzględniać tylko takie następstwa w majątku poszkodowanego, które oceniając rzecz rozsądnie, według doświadczenia życiowego, w okolicznościach danej sprawy dałoby się przewidzieć, iż zwiększyłyby majątek poszkodowanego<sup>15</sup>. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2002 r.<sup>16</sup> przyjął, iż w razie dochodzenia naprawienia szkody w postaci utraconych korzyści, musi być ona przez żądającego odszkodowania wykazana z tak dużym prawdopodobieństwem, że praktycznie w świetle doświadczenia życiowego można przyjąć, że utrata korzyści rzeczywiście miała miejsce.

Jak można wnioskować z uzasadnienia, Sąd Najwyższy poprzez powyższe zmierzał do wyprowadzenia tezy, że z zastrzeżeniem ustawowych wyjątków bezzasadne jest żądanie zasądzenia odszkodowania za okres po wyrokowaniu. Dotyczyłoby to odszkodowania za szkodę (w postaci utraconych korzyści) teoretycznie mogącą wystąpić, a nie rzeczywistą, uprawdopodobnioną w procesie na podstawie już zaistniałych i analizowanych zdarzeń. Teza ta zasługuje na aprobatę. Jednakże zaznaczyć należy, że uzasadnienie jej zostało praktycznie przez sąd pominięte, a teza takiej treści wymaga szerszego omówienia. Szkoda pracownika z reguły polega na utracie korzyści. Taki przypadek zachodził w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Można przy tym wyróżnić dwie sytuacje. Pierwsza dotyczy zdarzeń, które nastąpiły do dnia wyrokowania. Sąd orzeka, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, na co wskazuje art. 316 § 1 k.p.c., a jego wyrok obejmuje tylko szkody powstałe do tej chwili. Sąd orzeknie o szkodach przyszłych jedynie wtedy, gdy przepis ustawy na to zezwala, co nie zachodzi w odniesieniu do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. W przypadku szkody powstałej w wyniku dyskryminacyjnego zachowania pracodawcy, kontynuowanego po wyroku zasądającym odszkodowanie, pracownik może dochodzić nowego odszkodowania, jeżeli nadal jest w stanie wykazać normalny związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a powstałą szkodą. Taka kontynuacja może wpłynąć na wysokość odszkodowania, o czym wyżej. Prawo do tego odszkodowania jest niezależne od innych roszczeń pracownika, wynikających z dyskryminującego go zachowania pracodawcy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy sąd polecił rozważenie, czy powódka uprawdopodobniła, że została pominięta w awansowaniu ze względu na użycie

<sup>15</sup> E. Gniewek, op. cit.

<sup>16</sup> Zob. Wyrok SN z 21 czerwca 2002 r., IV CKN 382/00, Legalis.

przez pozwanego niedozwolonego kryterium, na podstawie art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a jeżeli zostanie to stwierdzone, to: czy pracodawca udowodnił, że kierował się obiektywnymi powodami. Z historycznego punktu widzenia to na pracowniku, który stawiał pracodawcy zarzut pośredniej dyskryminacji, spoczywał obowiązek wykazania faktów, z których wywodził skutki prawne. W większości przypadków było to niemożliwe lub utrudnione. Z tego względu dyrektywa nr 97/80<sup>17</sup> nałożyła na władze państw członkowskich Unii Europejskiej obowiązek podjęcia koniecznych środków, aby w ramach krajowych systemów prawnych wprowadzić odmienne od powszechnie przyjętych rozkłady ciężaru dowodu w sprawie zarzutu pośredniej dyskryminacji. Art. 4 ust. 1 tej dyrektywy stwierdził, że osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Tak też art. 19 obecnie obowiązującej dyrektywy 2006/54, powoływanej wyżej. W konsekwencji tej regulacji wprowadzono przepis – art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., który zmienił rozkład ciężaru dowodu, przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Omawiany przepis zwolnił pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Pracodawca, chcąc skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji w zatrudnieniu, może podnieść, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 in fine k.p.). To na nim zatem spoczywa ciężar udowodnienia, że nie dyskryminuje pracownika. W orzecznictwie utrwalił się pogląd, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw uprawdopodobnić (wykazać), że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. W tym duchu zatem wypowiedział się sąd w uzasadnieniu głosowanego wyroku. Tak też orzekał Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 24 maja 2005, w wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r. oraz w wyroku z dnia 15 września 2006 r.<sup>18</sup> Jest to o tyle istotne, że na gruncie analizowanych przepisów wystąpił odmienny pogląd, wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r.<sup>19</sup> Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p, pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Jest to pogląd nietrafiony i może budzić wiele wątpliwości. Ani z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., ani z powoływanych wyżej

<sup>17</sup> Zob. Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć z dnia 1997-12-15, Dz. Urz. UE. L 14/6 z 1998 r.

<sup>18</sup> Zob. Postanowienie SN z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Lex nr 184961; Wyrok SN z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160; Wyrok SN z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2006, nr 17–18, poz. 251.

<sup>19</sup> Zob. Wyrok SN z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36.

dyrektyw prawa europejskiego nie wynika obowiązek, aby pracownik wskazał przyczynę dyskryminacji. Ponadto trudno oczekiwać od pracownika znajomości motywów, które leżały u podstaw dyskryminacyjnego zachowania pracodawcy<sup>20</sup>.

Reasumując, głosowany wyrok Sądu Najwyższego zasługuje na aprobatę. Sąd zajął jednoznaczne stanowisko w różnie interpretowanej przez orzecznictwo materii, dotyczącej dochodzenia odszkodowania na gruncie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Tezy wyroku zostały sformułowane precyzyjnie i nie pozostawiają wątpliwości interpretacyjnych, czego nie można powiedzieć o treści samego uzasadnienia. Wyrok ten stanowi wyraźne rozstrzygnięcie w interpretacji art. 18<sup>3d</sup> k.p., obejmujące wykładnię językową, funkcjonalną i systemową, uwzględniające prawo krajowe i regulacje europejskiego prawa pracy.

## STRESZCZENIE

Przedmiotem glosy jest problematyka odszkodowania, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy. Przepis ten jest efektem implementacji dyrektyw wspólnotowych i przyznaje prawo do odszkodowania osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Wobec faktu, iż dotychczasowe orzecznictwo różnie interpretowało analizowane zagadnienie, głosowany wyrok Sądu Najwyższego jednoznacznie wskazuje kierunek wykładni. Autor, aprobując tezy wyroku, zwraca uwagę na niewystarczające ich uzasadnienie. W niniejszej glosie przytacza argumenty na ich poparcie, odwołując się przy tym do dorobku doktryny i orzecznictwa.

## SUMMARY

The gloss refers to the issue of compensation discussed in Article 18<sup>3d</sup> of the Labor Law. The regulation is a result of the EU directives implementation and grants compensation rights to a person who has been deprived of the right to equal treatment by his/her employer. In view of the fact that judicial decisions so far have interpreted the analyzed issue in different ways, the Supreme Court's Verdict disambiguates the direction of interpretation. The author, agreeing with the verdict's theses, highlights their insufficient justification. The gloss provides arguments to support them and doing this invokes the achievements of the doctrine and judicial decisions.

---

<sup>20</sup> Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit.