

**Dr hab. Piotr Prusinowski**

Prezes Sądu Najwyższego  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie  
ORCID: 0000-0002-5805-9908  
E-mail: piotr.prusinowski@uwm.edu.pl

## Konsekwencje naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminowania w zatrudnieniu

### Consequences of a breach of the principles of equal treatment and non-discrimination in employment

#### Streszczenie

Prawo do równego traktowania z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków oraz zakaz dyskryminowania w zatrudnieniu są podstawowymi zasadami prawa pracy. Prawodawca zdefiniował je w klarowny sposób. Niejednoznacznie natomiast określił konsekwencje ich naruszenia. Orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz przedstawiciele piśmiennictwa w różnorodny sposób interpretują oddziaływanie art. 18 § 3 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. Nie jest też jasne, w jakim zakresie dopuszczalne jest sięgnięcie po reguły odpowiedzialności określone w Kodeksie cywilnym. Sporny jest zresztą sam charakter prawny odpowiedzialności – w doktrynie prawa pracy wskazuje się na jego publicznoprawne właściwości. Wskazane wątpliwości inspirowały do podjęcia działań stabilizujących, chodzi przede wszystkim o znalezienie wzorca, który pogodzi przeciwnostawne zapatrywania.

#### Słowa kluczowe

dyskryminacja, nierówne traktowanie, postanowienie umowne, odszkodowanie

JEL: K31

#### Abstract

The right to equal treatment for equal performance of the same duties and the prohibition of discrimination in employment constitute fundamental principles of employment law. The legislator has defined them in a straightforward manner. However, the consequences of their violation have been defined rather vaguely. The Supreme Court jurisprudence and representatives of the literature interpret the impact of Article 18 § 3 of the Labour Code and Article 18<sup>3d</sup> of the Labour Code in a different way. Moreover, it remains unclear to what extent it is permissible to draw on the rules of liability set out in the Civil Code. The legal nature of liability itself is also contentious – the views of legal academics operating in the field of labour law point to its public law nature. Indicated doubts inspire to undertake stabilising measures, with the primary objective being to find a model that reconciles opposing views.

#### Keywords

discrimination, unequal treatment, contractual provision, compensation

#### Wprowadzenie

Prawo do równego traktowania z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków oraz zakaz dyskryminowania w zatrudnieniu są podstawowymi zasadami prawa pracy. Na gruncie prawa krajowego art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. stanowią rozwinięcie art. 33 ust 1 i 2 oraz art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Zasady te znajdują również odzwierciedlenie w licznych normach prawa międzynarodowego i europejskiego. Nie

będzie przesadą stwierdzenie, że stanowią fundament prawa Unii Europejskiej. Mając na uwadze doniosłość wymienionych zasad, powstaje pytanie o sposób ich egzekwowania. Nikt nie kwestionuje, że pracownicy powinni być równo traktowani i niedyskryminowani, wątpliwości pojawiają się na etapie „wdrożeńowym”. Chodzi głównie o to, jakich środków prawnych należy użyć, aby wymienione zasady były efektywnie realizowane w indywidualnych stosunkach pracy. Kwestia ta pozostaje problematyczna, a tym samym jest interesująca.

Punktem wyjścia do rozważań bardziej szczegółowych może być zwrócenie uwagi na trzy kwestie. Po pierwsze, mając w pamięci doniosłość omawianych zasad prawa pracy, należy zauważyć, że dyskusyjne jest ich źródło. Widoczny jest dysonans zachodzący między konstytucyjną i traktatową rangą tych zasad a twierdzeniem, że ich podstawą jest umowa o pracę (stosunek pracy). W rezultacie, nie są pozbawione racji spostrzeżenia A. Sobczyk, że wymienione zasady znajdują zakotwiczenie w prawie publicznym, a nie kontraktowym (Sobczyk, 2023, s. 35–36). Ze stwierdzeniem tym koresponduje pogląd, zgodnie z którym art. 32 ust 1 Konstytucji nie dotyczy sfery kontraktowej (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2019 r., III PK 62/18, LEX nr 2672998). Po drugie, problematyczna pozostaje relacja zachodząca między zakazem dyskryminacji a nakazem równego traktowania. Z jednej strony, dostrzegalne jest wyraźne rozróżnienie obu zasad, z drugiej zaś, w przepisach określających konsekwencje ich naruszenia ustawodawca zamiennie odwołuje się do równego traktowania i dyskryminowania. Tendencja ta pozwala na formułowanie różnorodnych wniosków, niekoniecznie zbieżnych ze sobą. Po trzecie, wydaje się jasne, że Kodeks pracy nie reguluje wszystkich możliwych konsekwencji naruszenia zasady równego traktowania (niedyskryminowania). Nieklarowny jest jednak zakres dopuszczalnego posilkowania się regulacją cywilnoprawną. Poczynione uwagi stanowią dobrą projekcję dalszych rozważań.

## Dyskryminacja a nierówne traktowanie

Polskie prawo, wypełniając dyspozycje prawa unijnego i konwencyjnego, jednoznacznie wdraża nakaz równego traktowania pracowników. Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. deklaruje, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, co dotyczy w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Uzupełnieniem tej reguły jest zakaz dyskryminacji określony w art. 11<sup>3</sup> k.p. Pewne jest, żeodawca celowo odrębnie odwzorował normatywnie zasadę równego traktowania i zasadę niedyskryminowania. Funkcja porządkująca nie towarzyszyła mu jednak w trakcie kształtowania przepisów mających sankcjonować niepożądaną stan rzeczy. Analiza art. 18 § 3 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie daje jasnej odpowiedzi na pytanie czy przepisy te znajdują zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania (które nie nosi znamion dyskryminacji). W literaturze przedmiotu (Pisarczyk, Wujczyk, 2021, s. 118–119) są zgłaszane w tym zakresie wnioski *de lege ferenda*, z zastrzeżeniem, że zastosowanie wymienionych przepisów do nierównego traktowania powinno następować również obecnie.

Ilustracją zasygnalizowanych wątpliwości niech będzie analiza językowa art. 18 § 3 k.p. Przepis ten, z jednej strony stwierdza, że postanowienia umów o pracę naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Z drugiej kreuje automatyzm. Stanowi, że zamiast nieważnych postanowień umownych stosuje się

odpowiednie przepisy prawa, a w razie ich braku – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Posłużenie się literalnymi dyrektywami prowadzi do trudnego do zaakceptowania wniosku, zgodnie z którym, o ile „konsekwencja nieważności” ma zastosowanie w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o tyle deklarowany w przepisie „automatyzm” wystąpi tylko w razie dyskryminacji. Wychodzi na to, że nierówne traktowanie skutkuje tylko nieważnością postanowień umownych, bez ich automatycznego zastąpienia, czyli pracownik nierówno potraktowany nie może dochodzić swoich praw „z zastąpionych” postanowień umownych, ale musi sięgnąć po alternatywne podstawy prawne. W pełni chroniony jest natomiast pracownik dyskryminowany. Konkluzja ta trudna jest do zaakceptowania z pozycji systemowej i aksjologicznej. Z kolei, zignorowanie, że art. 18 § 3 k.p. w zdaniu pierwszym odwołuje się do „zasady równego traktowania w zatrudnieniu”, a w zdaniu drugim do „charakteru dyskryminacyjnego” prowadzi do spekulatywnych wniosków – możliwe jest wówczas głoszenie, że skutek „nieważności” i „automatyzmu” ma zastosowanie tylko do dyskryminacji albo zarówno do niej, jak i do nierównego traktowania. Przyjęcie pierwszej możliwości sprawi, że konieczne będzie przesądzenie czy nieważność postanowień naruszających zasadę równego traktowania można wywodzić z art. 58 § 1 i § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. Florek, 2010, s. 114).

Nie zmieniając wątku, należy mieć na uwadze, że możliwy jest jeszcze inny sposób rozumienia art. 18 § 3 k.p. Opiera się on na założeniu, że występowanie odrębności definicyjnej zakazu dyskryminacji i nakazu równego traktowania nie wyklucza jedności pojęciowej tych zjawisk na etapie wyznaczającym konsekwencje naruszenia obu zasad prawa pracy. O ile definiując nierówne traktowanie i dyskryminację ustawodawca kierował się potrzebą podkreślenia ich autonomiczności, co znalazło wyraz w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p., o tyle wyznaczając konsekwencje ich nieprzestrzegania uznał, że stosowane sankcje powinny być zbieżne. W tym miejscu trzeba odnotować, że po nowelizacji art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., czyli od dnia 8 września 2019 r. doszło do zatarcia rozróżnienia na nierówne traktowanie i dyskryminację (wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021 nr 9, poz. 101). Kierowanie się tą koncepcją sprawia, że zrozumiałe stają się motywy posługiwania się w art. 18 § 3 i art. 18<sup>3d</sup> k.p., zamiennie zwrotem „nierówne traktowanie” i „dyskryminacja” (Maniewska, 2022, s. 90).

## Roszczenia przysługujące pracownikowi

Spojrzenie z pozycji pracownika kieruje uwagę na rodzaj przysługujących mu roszczeń, a także na relacje zachodzące między nimi. Szczególnie interesująca pozostaje zależność zachodząca między art. 18 § 3 i art. 18<sup>3d</sup> k.p. Nie można jej zrozumieć bez poznania zakresów oddziaływania obu przepisów. Jasne jest, że przedmiotem nie-

równego traktowania i dyskryminacji w art. 18 § 3 k.p. są postanowienia umowne i inne akty, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się natomiast do nierówności wynikających z prawa zakładowego – kwestię tę reguluje art. 9 § 4 k.p. (tak wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., III PK 52/05, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 86), jak również do innych czynności prawnych dokonywanych w ramach zatrudnienia pracowniczego. Zakres przedmiotowy art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest z pewnością szerszy. Należy go odczytywać w powiązaniu z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., który wskazuje, że nakaz równego traktowania skierowany jest nie tylko na nawiązanie, ale również rozwiązanie stosunku pracy, poza tym na warunki pracy, awansowania i dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Pozostając przy stronie przedmiotowej, można również rozważać, czy art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3d</sup> k.p. koresponduje wyłącznie z art. 11<sup>3</sup> k.p. Pojawia się zresztą jeszcze inne pytanie. Chodzi o to czy art. 11<sup>3</sup> k.p. posługując się określeniem „dyskryminacji w zatrudnieniu” nawiązuje tylko do aspektu czynnościowego z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., czy też wychodzi poza ten obszar? Ma to znaczenie, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że nakaz równego traktowania z art. 11<sup>2</sup> k.p. odnosi się do każdej czynności realizowanej w ramach zatrudnienia – również nieobjętej art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Chodzi przede wszystkim o „czynności kierownicze” (zob. Lewandowicz-Machnikowska, s. 1325 i wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2019 r., III PK 96/18, OSNP 2020 nr 8, poz. 77 z aprobowaną glosą M. Szuby, OSP 2020 nr 7–8, poz. 64). Definiuje się je jako jednostronne czynności podejmowane w sprawach z zakresu prawa pracy przez pracodawców, które kształtują zmienne składniki treści stosunku pracy i wynikają z bieżącej organizacji pracy oraz porządku pracy. Od czynności cywilnoprawnych różni je to, że nie powodują trwałej zmiany w stosunku prawnym, ale wynikają z władztwa pracodawcy, znajdującego umocowanie w zawartym stosunku pracy. Odpowiedź na postawione wcześniej pytanie determinuje podstawę prawną roszczenia przysługującego pracownikowi.

Zamiast podsumowania można wskazać na najczęściej występujące kierunki wykładni omawianych przepisów. Zasadniczy nurt wychodzi z założenia, że art. 18 § 3 k.p. znajduje zastosowanie do przypadków nierównego traktowania lub dyskryminacji odnoszących się do postanowień umownych (niekiedy zawęża się stosowanie art. 18 § 3 k.p. tylko do dyskryminacji). Zakres oddziaływania art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest szerszy. Choć dotyczy wyłącznie dyskryminacji (pozostaje w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), to jednak realizuje się „w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”. Poza zainteresowaniem wymienionych przepisów pozostają „czynności kierownicze”, do których ma zastosowanie nakaz z art. 11<sup>2</sup> k.p., a niekoniecznie zakaz z art. 11<sup>3</sup> k.p. Przepisy prawa pracy nie przewidują w tym zakresie efektywnej ochrony.

Przedstawione konkluzje nie muszą być prawidłowe. Równie przekonujący jest inny punkt widzenia. U jego

podstaw leży założenie, że art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. przewidują powszechny i nieograniczony zakresowo nakaz równego traktowania i zakaz dyskryminacji – dlatego art. 18 § 3 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. znajdują zastosowanie zarówno w razie wystąpienia dyskryminacji, jak również „zwykłego” nierównego traktowania. Poza zakresem oddziaływania tych przepisów realizacja zasad określonych w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. powierzona została przepisom prawa cywilnego.

## Niejednolite wypowiedzi Sądu Najwyższego

Orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do podstaw prawnych z art. 18 § 3 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. początkowo były zbieżne. Sąd Najwyższy konsekwentnie twierdził, że art. 18 § 3 k.p. służy ukształtowaniu wynagrodzenia (postanowień umownych) na przyszłość. Jeżeli natomiast chodzi o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości, to właściwą podstawą ewentualnych roszczeń pracownika jest art. 18<sup>3d</sup> k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010 nr 17–18, poz. 210; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857; z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9–10, poz. 107). Zapatrywanie to wychodziło z założenia, że zakres oddziaływania obu przepisów nie krzyżuje się ze sobą.

W wyroku z 18 września 2014 r. (III PK 136/13, OSNP 2016 nr 2, poz. 17) Sąd Najwyższy przyjął odmienny punkt widzenia. Wskazał, że w przypadku roszczenia wywodzonego z naruszenia zasady równego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.), bez stwierdzonej dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.), nie ma zastosowania art. 18<sup>3d</sup> k.p. Może natomiast znajdować zastosowanie art. 18 § 3 k.p., gdyż dotyczy on „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (przeciwnie stanowisko zajął wcześniej Sąd Najwyższy w wyroku z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7–8, poz. 73). W rezultacie, na podstawie art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę. Nie obowiązuje bowiem postanowienie umowne nierówno traktujące pracownika, a w to miejsce stosuje się korzystniejsze rozwiązania wynikające z przepisów prawa albo z postanowienia „niedyskryminującego”. W myśl tej koncepcji art. 18 § 3 k.p. stanowi autonomiczną podstawę prawną roszczenia „wyrównawczego” także za okres sprzed wniesienia pozwu. W orzeczeniu tym nie wykluczono również alternatywnych roszczeń, w tym odszkodowawczych z art. 471 k.c. w związku z 300 k.p. Przedstawione stanowisko zostało pozytywnie odebrane w literaturze przedmiotu (P. Prusinowski, 2015, s. 1258) i podzielone w niektórych późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (wyroki z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17, OSNP 2019 nr 1, poz. 1; z 14 marca 2019 r., II PK 310/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 140; z 21 marca 2019 r., II PK 314/17, LEX nr 2638613; z 7 maja 2019 r., II PK 31/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 40).

Kolejne wypowiedzi Sądu Najwyższego odniosły się do omawianej kwestii w jeszcze inny sposób. W wyroku z 17 kwietnia 2018 r. (II PK 37/17, LEX nr 2509625) wskazano, że mechanizm zastępowalności z art. 18 § 3 k.p., wobec braku odpowiedniego przepisu ustawowego, musi opierać się na woli stron, bez względu na podstawę stosunku pracy. W przypadku braku konsensusu, pracownik ma prawo wnieść powództwo o ustalenie (art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 189 k.p.c.). Sąd Najwyższy wykluczył jednak stosowanie tego rozwiązania w sytuacji, gdy pracownik wystąpił z roszczeniem odszkodowawczym już po ustaniu stosunku pracy. W tym wypadku podstawą prawną jego roszczenia jest art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2018 r. (II K 135/17, LEX nr 2558680) oparty został jeszcze na innym sposobie myślenia. Wynika z niego, że art. 18 § 3 k.p. służy tylko do ukształtowania postanowień umownych na przyszłość, zaś zaszłości, czyli należności przysługujące za okres do dnia wniesienia pozwu dochodzone są w trybie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Równolegle rozwijało się orzecznictwo, w którym, posługując się wykładnią *stricte* literalną, podnoszono, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie wyłącznie w przypadku dyskryminacyjnego różnicowania sytuacji pracowników. W rezultacie, mechanizm z tego przepisu nie stosuje się w razie „zwykłego” nierównego traktowania, a podstawą prawną roszczeń może być wyłącznie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7–8, poz. 73; z 20 lica 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z 24 kwietnia 2018 r., I PK 33/17, LEX nr 2555730). W wyroku z 19 listopada 2020 r., (II PK 239/18, OSNP 2021 nr 9, poz. 101) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że w razie niewystąpienia dyskryminacji, podstawą roszczeń pracownika z tytułu nierównego traktowania jest wyłącznie art. 471 k.c., wyłączone jest natomiast odwoływanie się do art. 18<sup>3d</sup> k.p. Z całkowicie odmiennego stanowiska wyszedł jednak w wyroku z 6 października 2021 r. (I PSKP 21/21, OSNP 2022 nr 6, poz. 56). Według tej wypowiedzi art. 18<sup>3d</sup> k.p. upoważnia do żądania odszkodowania również w razie wystąpienia tylko nierównego traktowania.

W orzecznictwie wstępuje jeszcze inne spojrzenie. W wyroku Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r., I PK 27/10, LEX nr 590311, podkreślono, że art. 18 § 3 k.p. stanowi wyjątek od wyłączenia spod kognicji sądów pracy sporów o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.). Przepis ten zawiera odstępstwo od zakazu kształtowania przez sąd wysokości wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7–8, poz. 73) oraz wyraźną kompetencję dla sądu rozstrzygającego spór z zakresu dyskryminacji do uwzględnienia powództwa o ukształtowanie treści stosunku pracy – wprowadzenie do jego treści postanowienia płacowego o niedyskryminującym charakterze (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNP 2007 nr 9–10, poz. 132). Pogląd ten generuje dwie konstatacje. Po pierwsze, że kon-

strukcje z art. 18 § 3 k.p. działają *ex nunc* – powództwo kształtujące treść stosunku pracy „działa” tylko na przyszłość. Po drugiej, że art. 18 § 3 k.p. w istocie powoduje zastosowanie mechanizmu z art. 64 k.c. w związku z art. 300 k.p., to jest zastąpienie orzeczeniem sądowym oświadczenia woli pracodawcy wprowadzenia określonego postanowienia płacowego – postanowienia o niedyskryminującym charakterze (Rączka, s. 75, wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7–8, poz. 98).

## Propozycje i konkluzje interpretacyjne

Dotychczasowe wypowiedzi orzecznicze i poglądy reprezentowane w literaturze przedmiotu nie pozwalają na wyprowadzenie jednoznacznych wniosków. Z pewnością niezbędne jest podjęcie pogłębionych badań i analiz. Wychodząc naprzeciw temu wyzwaniu, przedstawiam kilka propozycji interpretacyjnych. Mam przy tym świadomość, że pomysły te stanowią tylko wstępną projekcję, a ostateczna wykładnia przepisów stanowiących o odpowiedzialności za naruszenie zasady równego traktowania lub niedyskryminowania w zatrudnieniu może przybrać odmienny kształt. Należy jednak od czegoś zacząć.

A zatem, po pierwsze, dostrzegam różnicę definicyjną zachodzącą między nierównym traktowaniem a dyskryminacją. Odrębność ta nie wyklucza jednak, że oba zjawiska mogą zostać jednolicie sklasyfikowane na etapie „realizacyjnym”. Czym innym jest bowiem normatywny „opis zasad prawa”, a czym innym sposób ich promowania lub przeciwdziałania ich naruszaniu. W rezultacie, o ile art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. odwzorowują niejednorodne zasady prawa pracy, to przeciwdziałanie zakazowi dyskryminacji i promowanie nakazu równego traktowania zostało ujednolicone – art. 18 § 3 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. mają zastosowanie zarówno w przypadku nierównego traktowania, jak i dyskryminacji (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 42 i z 9 listopada 2022 r., I PSKP 98/21, Lex nr 3546267).

Po drugie, Kodeks pracy przewidział złożony i niepełny zestaw podstaw prawnych mających na celu wdrożenie postulatów wyrażonych w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. Warunkowany jest on rodzajem czynności (działań) dotkniętych „nierównościami” lub „dyskryminacją”. Najwęższy zakres przewidziano w art. 18 § 3 k.p. (choć paradoksalnie w ujęciu statystycznym większość naruszeń się w nim mieści), szerszy w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., do którego nawiązuje art. 18<sup>3d</sup> k.p., a w pozostałych przypadkach zachodzi konieczność poszukiwania ochrony w przepisach Kodeksu cywilnego.

Po trzecie, uważam, że jeśli postanowienie umowy o pracę narusza zasadę równego traktowania (ma charakter dyskryminujący), to zastosowanie znajduje art. 18 § 3 k.p., a dochodzenie odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest subsydiarne. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że skutek „nieważności” z art. 18 § 3 k.p. nie jest limitowany temporalnie. „Postanowienie umowne

jest nieważne” – z natury rzeczy – *ex tunc*, czyli od chwili jego wprowadzenia do umowy o pracę (od momentu, gdy stało się dyskryminujące lub nierówno traktujące). Automatyzm zawarty w omawianym przepisie (w jego zdaniu drugim) dotyczy również zdarzeń „przeszłych”, jak i „przyszłych”. W rezultacie, „zastąpienie” z art. 18 § 3 k.p. sprawia, że od samego początku postanowienie umowne ma odmienny, prawidłowy kształt. Automatyzm z art. 18 § 3 k.p. „wypiera” stosowanie art. 64 k.c. (wydaje się, że w tym kierunku zmierzał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 listopada 2021 r., I PSKP 27/21, OSNP 2022 nr 9, poz. 86). Nie przekonuje stanowisko, reprezentowane niekiedy w orzecznictwie i doktrynie (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 98, Szablowska-Juckiewicz, 2019, s. 141), zgodnie z którym „zastąpienie” postanowienia umownego działa wyłącznie na przyszłość i to na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu. Zestawienie dwóch skutków określonych w art. 18 § 3 k.p. pozwala uznać, że zapatrywanie to jest błędne. Zwrot „są nieważne” nie może być tłumaczony jako „będą nieważne na przyszłość, gdy sąd tak orzeknie”. Podłożem konstrukcji „nieważności” jest założenie, że zdarzenie sprawcze (w tym wypadku „naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”) wywołuje skutek bezwarunkowy – postanowienie umowne jest, było i będzie nieważne. Z aspektem tym współgra automatyzm przewidziany w zdaniu drugim art. 18 § 3 k.p. Nielogiczne jest twierdzenie, że określenie „zamiast takich postanowień stosuje się” należy rozumieć tylko „na przyszłość” i to mierzoną od daty wydania prawomocnego wyroku przez sąd. Owe „stosuje się” oznacza bowiem zastąpienie ze skutkiem *ex tunc* postanowień dyskryminujących postanowieniami zgodnymi z prawem. Tylko takie bezwarunkowe spojrzenie odwzorowuje stanowczy nakaz z art. 11<sup>2</sup> k.p. i zakaz z art. 11<sup>3</sup> k.p. Działania warunkowe, uzależniające ochronę pracownika od wytoczenia powództwa, jakkolwiek stosowane w prawie pracy, w tym wypadku nie są nośne. W rezultacie, przykładowo, jeśli wynagrodzenie pracownika od kilku lat było ustalone z naruszeniem zasad z art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p., to postanowienie to jest w tym zakresie nieważne, a automatyzm z art. 18 § 3 k.p. wyznacza wysokość tego wynagrodzenia, stając jednocześnie podstawą prawną do wytoczenia powództwa o zasądzenie różnicy – sięganie po art. 18<sup>3d</sup> k.p., lub inną podstawę prawną jest w tym zakresie zbędne. Jest to stan *nec plus ultra*. Inaczej rzecz się ma, jeśli wadliwe postanowienie umowne nie znajduje odzwierciedlenia w określonej kwocie pieniężnej. W takim wypadku art. 18 § 3 k.p. umożliwia określenie stanu zgodnego z prawem, jednak nie kompensuje strat po stronie pracownika. W tym ostatnim zakresie zajdzie konieczność sięgnięcia po art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Po czwarte, w uzupełnieniu uwagi zawartej powyżej, podzielał jednolite zapatrywanie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. służy do wyrównania nie tylko majątkowej szkody, ale również niemajątkowego uszczerbku, jaki poniósł pracownik (wyroki Sądu Najwyższego: z 22 lutego 2007 r., I PK

242/06, OSNP 2008 nr 7–8, poz. 98; z 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15–16, poz. 202 i z 8 czerwca 2010 r., I PK 27/00, LEX nr 590311 i z 6 października 2021 r., I PSKP 21/21, OSNP 2022 nr 6, poz. 56; T. Liszcz, 2009, s. 2–3). W rezultacie, w mojej ocenie, w tym ostatnim zakresie, przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. uzupełnia, jednak nie konkuruje z art. 18 § 3 k.p. Na tym polegają subsydiarne właściwości art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Po piąte, jestem zdania, że „czynności” (zachowania) nie objęte zakresem przedmiotowym przez art. 18 § 3 k.p. lub art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> k.p., a dotknięte bezprawnością z uwagi na wystąpienie nierównego traktowania pracownika w zatrudnieniu (dyskryminowania), są sankcjonowane podstawami prawnymi określonymi w Kodeksie cywilnym (zob. B. Babińska, 2005, s. 26). Znaczy to tyle, że konieczność posiłkowania się cywilnoprawną podstawą prawną odpowiedzialności będzie miało miejsce w marginalnej liczbie przypadków.

Po szóste, odpowiedzialność pracodawcy za nierówne traktowanie lub dyskryminowanie pracowników w zatrudnieniu ma charakter publicznoprawny, a nie kontraktowy. W uzupełnieniu do przywołanej już wypowiedzi A. Sobczyka, można wskazać na utrwalone stanowisko Trybunału Sprawiedliwości UE i Sądu Najwyższego. Polega ono na przyjęciu, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie jest oparta na winie – pracodawca odpowiada bowiem również za zachowania niezawinione – zob. wyrok TSUE z 8 listopada 1990 r., w sprawie C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* (European Court Reports 1990, I-03941, LEX nr 124917) oraz wyroki Sądu Najwyższego z 9 listopada 2022 r., I PSKP 98/21 (Lex nr 3546267) i z 9 maja 2019 r., III PK 50/18 (OSNP 2020 nr 5, poz. 42). Zatem dyskusyjne jest stanowisko, zgodnie z którym w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy do odpowiedzialności pracodawcy za nierówne traktowanie (dyskryminowanie) pracowników w zatrudnieniu zastosowanie znajduje art. 471 k.c. Bardziej przekonuje odwołanie się do art. 415 k.p., choć można też twierdzić, że zasady równego traktowania i niedyskryminowania kreują autonomiczną podstawę odpowiedzialności opartej wyłącznie na bezprawności. Według tej koncepcji adaptowanie art. 415 k.c. na grunt prawa pracy polega na uznaniu, że odpowiedzialność z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie jest oparta na zawinieniu pracodawcy.

## Na zakończenie

Zaprezentowane pomysły interpretacyjne mogą *prima facie* wydawać się nazbyt „rewolucyjne”. Przy bliższym oglądzie okazuje się jednak, że posiadają wiele zalet. Nie tylko porządkują tematykę odpowiedzialności prawnej pracodawcy za niezapewnienie równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminowanie w zatrudnieniu, ale przede wszystkim racjonalizują zakres oddziaływania poszczególnych norm prawnych. Nie bez znaczenia jest

również, że eksponują „pracownicze” podstawy prawne odpowiedzialności (art. 18 § 3 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p.), a sub-stytucyjne korzystanie z przepisów prawa cywilnego ograniczają do minimum (podobnie Maniewska, s. 93). W ten sposób możliwe jest również zaakcentowanie autonomicznych właściwości odpowiedzialności odszkodo-

wawczej występującej w prawie pracy. Nie bez znaczenia jest też, że bezwarunkowe postrzeganie „nieważności” i „zastąpienia” z art. 18 § 3 k.p. efektywniej przeciwdzia-ła zjawiskom określonym w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. Postu-lat *ut res valeat quam pereat* ma znaczenie przy wykład-ni przepisów „sankcyjnych”.

## Bibliografia/References

- Babińska, B. (2005). Środki indywidualnej ochrony przed dyskryminacją, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (3).
- Florek, L. (2010). *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Wolters Kluwer.
- Lewandowicz-Machnikowska, M. (2017). W: K. W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, Wolters Kluwer.
- Liszczyński, T. (2009). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika. Część 2, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (1), 2–3.
- Maniewska, E. (2022). Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwagi na tle wyroku SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18, *Państwo i Prawo* (3).
- Pisarczyk, L. & Wujczyk, M. (2021). W: K.W. Baran, (Red.) *System Prawa Pracy, Tom III, Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer.
- Prusinowski, P. (2015). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, *Orzecznictwo Sądów Polskich* (9), poz. 85.
- Rączka, K. (2010). W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Wydawnictwo Lexis Nexis.
- Sobczyk, A. (2023). Zakładowe stosowanie i stanowienie prawa w sprawach dotyczących przeciwdziałania naruszeniom godności w zatrudnieniu. *Judykatura nauce – nauka judykaturze, Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (1). 34–41. DOI: 10.33226/0032-6186.2023.1.5
- Szablowska-Juckiewicz, M. (2019). *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*, Wolters Kluwer.

**Dr hab. Piotr Prusinowski**, sędzia od dnia 1 września 1996 r., kolejno w Sądzie Rejonowym w Olsztynie, Sądzie Okręgowym w Olsztynie i w Sądzie Apelacyjnym w Białymstoku. Od dnia 11 lutego 2016 r. jest sędzią w Sądzie Najwyższym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Równoległe z sądzeniem pracuje naukowo. Od dnia 21 grudnia 1998 r. został zatrudniony na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie. Obecnie adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Wieloletni wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury.

**Dr hab. Piotr Prusinowski**, he has been a judge since September 1, 1996, successively in the District Court in Olsztyn, the Regional Court in Olsztyn, and the Court of Appeal in Białystok. From February 11, 2016, he is a judge at the Supreme Court at the Chamber of Labour and Social Insurance. Parallel to judging, he works scientifically. From December 21, 1998, he has been employed at the University of Warmia and Mazury in Olsztyn. Currently, as an assistant professor at the Department of Labour Law and Social Security. He is also a long-time lecturer at the National School of Judiciary and Public Prosecution.

Marta Postuła | Anna Kawarska

### Instrumenty zarządzania finansami publicznymi w Unii Europejskiej



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE

**Marta Postuła, Anna Kawarska**

### INSTRUMENTY ZARZĄDZANIA FINANSAMI PUBLICZNYMI W UNII EUROPEJSKIEJ

Monografia ta jest głosem w dyskusji na temat instrumentów zarządzania finansowymi zasobami publicznymi na poziomie Unii Europejskiej i próbą oceny narzędzi stosowanych w Unii Europejskiej. Zachodzące procesy gospodarcze i polityczne wymagają głębokiej dyskusji teoretycznej i rozsądnych rozwiązań w praktyce, żeby sprostać zachodzącym przemianom w dobie globalizacji. Autorki mają nadzieję, że książka ta będzie dla Czytelników inspiracją do dalszych przemyśleń w tym zakresie.

Więcej informacji na stronie [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)