

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Sankcje z tytułu naruszenia zasady równego traktowania a sankcje z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji – relacje między art. 18 § 3 k.p., 11² k.p, art. 11³ k.p. i art. 18^{3d} k.p.

Sanctions for violating the principle of equal treatment and sanctions for violating the principle
of non-discrimination – relations between Article 18 § 3 Article 11², Article 11³ k.p.
and Article 18^{3d} of Labour Code

Streszczenie

Autorka omawia zróżnicowane linie orzecznicze oraz aktualne stanowisko Sądu Najwyższego odnośnie problematyki sankcji z tytułu naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminacji.

Słowa kluczowe

zasada równego traktowania, zasada niedyskryminacji, powództwo o ukształtowanie

JEL: K31

Abstract

The author discusses various lines of jurisprudence and the current position of the Supreme Court regarding the issue of sanctions for violating the principles of equal treatment and non-discrimination.

Keywords

principle of equal treatment, principle of non-discrimination, action for formation

Pomimo iż po zmianie Kodeksu pracy dokonanej nowelizacją z 16 maja 2019 r. (Dz.U. poz. 1043) Sąd Najwyższy już kilkakrotnie wypowiadał się na temat podstawy oraz charakteru sankcji z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji oraz stosunku tej zasady do zasady równego traktowania, to w praktyce kwestia ta nadal pozostaje problematyczna.

Wyrazem tego jest pytanie prawne skierowane do Sądu Najwyższego, w którym sąd powszechny – wobec dostrzeżonych w orzecznictwie rozbieżności – powziął wątpliwość, czy do odszkodowania dochodzonego z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 11² k.p.) znajdują zastosowanie przepisy Rozdziału IIa Działu I Kodeksu pracy (w szczególności art. 18^{3d} k.p.)? Istotne jest przy tym to, że osnową faktyczną sformułowania tej wątpliwości było naruszenie wobec powódki zasady równego traktowania w zakresie ukształtowania wynagrodzenia za pracę. Powódka dochodziła ukształtowania treści stosunku pracy przez zastąpienie postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego, to jest ustalenia, że jej wynagrodzenie zasadnicze począwszy od miesiąca, w którym zapadnie wyrok, będzie wynosić 4.000 zł. (art. 18 § 3 k.p.). Oprócz tego żądała zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Sąd nie był pewien podstawy prawnej jego przyznania.

Wypada zatem przypomnieć, że początkowo wykładnia art. 18 § 3 k.p. i art. 18^{3d} k.p. była zbieżna. Sąd Najwyższy konsekwentnie twierdził, że art. 18 § 3 k.p. służy ukształtowaniu wynagrodzenia (postanowień umownych) na przyszłość. Jeżeli natomiast chodzi o narusze-

nie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości, to właściwą podstawą ewentualnych roszczeń pracownika jest art. 18^{3d} k.p. (por. wyroki: 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. Milcząco zakładano, że wymienione przepisy zabezpieczają przed zachowaniami dyskryminacyjnymi.

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. 11² k.p.), bez stwierdzonej dyskryminacji (art. 11³ k.p.), nie ma zastosowania art. 18^{3d} 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 art. 300 k.p. Przedstawione stanowisko zostało pozytywnie odebrane 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 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. Z kolei wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2018 r. (II PK 135/17, LEX nr 2558680) oparty został na jeszcze 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 ściśle 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 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z 24 kwietnia 2018 r., I PK 33/17, LEX nr 2555730).

Z całkowicie odmiennego stanowiska wyszedł jednak Sąd Najwyższy w wyroku z 6 października 2021 r. (I PSKP 21/21, OSNP 2022 nr 6, poz. 56). Według tej wypowiedzi art. 18^{3d} 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 konstrukcje z art. 18 § 3 k.p. działają *ex nunc* – powództwo kształtujące treść stosunku pracy „działa” tylko na przyszłość. Po drugie, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7–8, poz. 98).

Sąd Najwyższy w uchwale z 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23 (niepub.) odpowiadając na zreferowane wątpliwości sądu pytającego przesądził, że przepis art. 18^{3d} k.p. ma zastosowanie do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.).

W uzasadnieniu wskazał na unormowania zawarte w Tytule III Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej zatytułowanym „Równość”, w których w art. 21 ust. 1 KPP przewidziano zakaz („zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na”), a w art. 23 KPP sformułowano nakaz („należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia”). Sąd przywołał również art. 2 TUE, z którego jednoznacznie wynika, że jedną z wartości, na których opiera się Unia jest „równość”. Dokonując wykładni wymienionych przepisów Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zrównuje zakresy znaczeniowe „zakazu dyskryminacji” i „równości” (w tym mężczyzn i kobiet), wskazując, że art. 21 KPP polega na tym „aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a sytuacje odmienne nie były traktowane w sposób jednakowy, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione” (wyroki TSUE z 29 października 2020 r., C-243/19, Dz.U. UE. C. 2020/433/9, pkt 37 i z 9 marca 2017 r., C-406, ZOTSiS 2017/3/I-198, pkt 55).

Zaprezentowane podejście prowadzi według Sądu Najwyższego do konkluzji, że zakaz dyskryminacji traktowany jest jako służący realizacji zasady równego traktowania. Uszczegóławia zasadę równości. W rezultacie, zasada równego traktowania i prawo do niedyskryminacyjnego traktowania ujmowane są jako synonimy (zob. Miąsik, 2022, s. 396–397, 404), co jest o tyle istotne, że prawa podstawowe zawarte w Karcie, jak również gwarantowane w traktatach zawierają normy o charakterze bezwzględnie wiążącym i nadają się do sądowego stosowania. Są zatem bezpośrednio skuteczne i nie jest również wykluczona odmowa zastosowania przepisów krajowych sprzecznych z tymi zasadami.

Biorąc to pod uwagę, Sąd Najwyższy dokonał także porównania zawartości treściowej zasad równego traktowania i niedyskryminacji w unormowaniach Kodeksu pracy. Odnosząc się do regulacji art. 11² i art. 11³ k.p., dostrzegł trzy zasadnicze kwestie.

Po pierwsze, prawodawca jednakowo promuje „równość praw” i przeciwdziałanie dyskryminacji. Relacja zachodząca między tymi przepisami nie opiera się na jakiegokolwiek „stopniowości”.

Po drugie, przekaz z art. 11² k.p. ma charakter pozytywny („pracownicy mają równe prawa”), a ukształtowanie treści art. 11³ k.p. przybrało formę negatywną („jakakolwiek dyskryminacja jest niedopuszczalna”). Według Sądu Najwyższego, taki sposób regulacji może świadczyć, że ustawodawca dopasowuje metodę do wyznań. Zachęca, a zarazem nakazuje kształtowanie relacji pracowniczej według reguł „równościowych”, a jednocześnie stanowczo przeciwdziała nierówności, której podłożem są okoliczności nie związane z pracą. Wobec tego, zdaniem Sądu Najwyższego, nie jest pozbawione racji twierdzenie, że omawiane przepisy wzajemnie się przenikają i uzupełniają – zakaz i nakaz zbiegają się we wspólnym mianowniku. Nie istnieje „równość” bez zwalczania dyskryminacji, jak również tej ostatniej nie można oderwać od „równościowego podłoża”. Uzasadnione jest zatem odczytywanie omawianych przepisów łącznie i ma to istotne znaczenie przy odkodowaniu norm prawnych sankcjonujących niepożądane zachowania.

Po trzecie zaś Sąd Najwyższy dostrzegł, że o ile ustawodawca jasno wyraził „jak ma być”, o tyle w „sferze sankcjonującej” nie wypowiedział się już tak jednoznacznie. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie

się pod uwagę, że prawo powinno być odczytywane nie tylko „literalnie”, ale również „logicznie”. Należy poszukiwać równowagi między „formą” i „treścią”. Zależność ta pozwala na postawienie istotnej tezy. Jeśli prawodawca z jednolitą starannością promuje równe traktowanie w zatrudnieniu i neguje działania dyskryminujące, to należy przyjąć, że w takim samym stopniu zamierza przeciwstawiać się obu wymienionym zjawiskom. W rezultacie, językowe trudności interpretacyjne powinny więc przemawiać za podejściem unifikacyjnym.

Natomiast, gdy idzie o relację zachodzącą między art. 18^{3d} k.p. a art. 18 § 3 k.p., to Sąd Najwyższy przypomniał, że w jego orzecznictwie w zasadzie jednolicie przyjmuje się, że odszkodowanie z art. 18^{3d} 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) natomiast art. 18 § 3 k.p. właściwości takich nie posiada. W rezultacie, należy podkreślić, że art. 18^{3d} k.p. służy do dochodzenia szkody (majątkowej i niemajątkowej) wykraczającej poza należność przysługującą pracownikowi z obowiązujących go postawień umownych (art. 18 § 3 k.p.). Zależność ta akcentuje autonomiczność obu omawianych instytucji prawnych.

Bibliografia/References

Miąsik, D. (2022). *Zasady i prawa podstawowe, Tom 2. Systemu Prawa Unii Europejskiej*, A. Wróbel (Red.). C.H.Beck.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W latach 1998-2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka – wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) – Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 13 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. In the years 1998-2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author – together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) – Commentary on the Labour Code, which has 13 editions.

Księgarnia

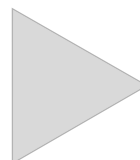
Internetowa

PWE

ZNAJDŹ

WYBIERZ

ZAMÓW



www.pwe.com.pl