

kwiecień 2023 r.

**GWW**



**Newsletter GWW**  
**PRAKTYKA PRAWA PRACY**  
**4/2023**

## ZMIANY W PRAWIE

### 1. Wejście w życie ustawy wdrażającej dyrektywy

4 kwietnia 2023 r. w Dzienniku Ustaw ogłoszono ustawę z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641). Celem tej ustawy jest implementowanie dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 20 czerwca 2019 r.: dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE i dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, czyli tzw. dyrektywy *work-life balance*. Nowelizacja wchodzi w życie po upływie 21 dni od jej ogłoszenia, tj. **26 kwietnia 2023 r.** Od tego dnia pracodawców i pracowników czekają istotne zmiany, które częściowo omówiliśmy dla Państwa już w alercie<sup>1</sup> i poprzednich numerach Newslettera Prawa Pracy.

#### Przepisy przejściowe dotyczące urlopu rodzicielskiego i wysokości zasiłku macierzyńskiego

W związku z wydłużeniem urlopu rodzicielskiego należy zwrócić uwagę na przepisy przejściowe nowelizacji Kodeksu pracy, dotyczące tej kwestii. Wynika z nich, że pracownicy-rodzice korzystający z urlopu rodzicielskiego w dniu wejścia w życie nowej ustawy będą mieli możliwość skorzystania z tego urlopu już w nowym, dłuższym wymiarze wynikającym z przyjętych zmian.

Prawo do skorzystania z dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego ma też przysługiwać tym pracownikom, którzy poczęwszy od 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie nowelizacji

mieli prawo do urlopu rodzicielskiego, jego części lub w tym czasie z niego korzystali. Wynika to z tego, że pierwotnie Polska miała wdrożyć akty prawne implementujące dyrektywy nie później niż do 2 sierpnia 2022 r. W związku z opóźnieniem prac legislacyjnych nad ich implementacją istniało ryzyko, że pracownicy-rodzice przebywający na urlopie rodzicielskim 2 sierpnia 2022 r. zostaną pozbawieni możliwości skorzystania z wydłużonego urlopu rodzicielskiego wobec braku stosownych zmian w Kodeksie pracy w tamtym okresie. Sytuacja tych pracowników została jednak uwzględniona w przepisach przejściowych do nowelizacji i pracodawcy będą musieli uwzględnić składane przez nich wnioski.

Na szczególną uwagę zasługiwać powinny też przepisy przejściowe, dotyczące zmian w wysokości wypłacanego zasiłku macierzyńskiego.

Pracownik pobierający zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego w dniu wejścia w życie nowelizacji może w terminie 21 dni liczonych od dnia wejścia jej w życie złożyć wniosek o ustalenie nowej wysokości zasiłku. O ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego w nowej wysokości może też wystąpić pracownik, który złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku do dnia wejścia w życie ustawy. W tym celu składa on ponowny wniosek w terminie 21 dni od wejścia w życie nowelizacji. Pracownicy, którzy nie złożą tych wniosków, korzystać będą z zasiłku

---

<sup>1</sup> Podsumowanie najważniejszych zmian dostępne w alercie pod linkiem: <https://newsletter.gww.pl/alert/wdrozenie-dyrektyw-do-KP.pdf>.

macierzyńskiego na zasadach dotychczasowych.

## 2. Zmiana wzoru świadectwa pracy

W związku z uchwaleniem ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862). Projekt pojawił się na stronie Rządowego Centrum Legislacji<sup>2</sup> w ostatnich dniach marca 2023 r. Proponowane rozporządzenie jest na etapie uzgodnień.



Projekt rozporządzenia przewiduje, że w nowym wzorze świadectwa pracy pracodawca będzie miał obowiązek zamieścić również informacje o wykorzystanej przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, liczbie dni z tytułu:

- 1) zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika – zwolnienie to będzie przysługiwać pracownikowi w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym (nowy art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy);
- 2) urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych – urlop ten będzie przysługiwać pracownikowi w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym (nowy art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy),
- 3) okazjonalnej pracy zdalnej – praca zdalna w tej formie będzie mogła być wykonywana w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (nowy art. 67<sup>33</sup> Kodeksu pracy, obowiązujący od 7 kwietnia 2023 r. w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw).

---

<sup>2</sup> Projekt rozporządzenia dostępny na: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12370851/katalog/12960545#12960545>

Informacje te mają znaleźć się w świadectwie pracy po to, aby kolejny pracodawca, zatrudniający pracownika w tym samym roku kalendarzowym, mógł prawidłowo ustalić pozostały do wykorzystania wymiar powyżej wymienionych uprawnień.

Rozporządzenie zmieniające w sprawie świadectwa pracy ma wejść w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Powodem tak krótkiego *vacatio legis* jest konieczność sprawnego dostosowania wzoru świadectwa pracy do ostatnich nowelizacji Kodeksu pracy i umożliwienia pracodawcom prawidłowego wypełniania świadectw pracy.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: [marta.wegner@gww.pl](mailto:marta.wegner@gww.pl)

## O TYM SIĘ MÓWI

### Dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń w zakładach pracy

30 marca 2023 r. Parlament Europejski przyjął dyrektywę w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. Ma ona celu likwidację luki płacowej ze względu na płeć, czyli różnicy średnich poziomów wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Luka ta w 2020 r. w Unii Europejskiej wynosiła 13%. Jakże rozwiązania przewiduje dyrektywa?

Dyrektywa będzie miała zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym, jak i prywatnym oraz do wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy w oparciu o

umowę o pracę lub inną podstawę nawiązania stosunku pracy. Co ważne, niektóre postanowienia dyrektywy będą stosowane również do kandydatów na pracowników.

#### Przejrzystość wynagrodzeń na etapie rekrutacji

Aby zapewnić efektywne i przejrzyste negocjacje płacowe, **pracodawca będzie zobowiązany w ogłoszeniu o pracę, przed rozmową kwalifikacyjną z kandydatem lub w inny przystępny sposób, przekazać mu informacje o początkowym wynagrodzeniu na danym stanowisku pracy lub jego przedziale.** Same ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy powinny być neutralne pod względem płci. Co ważne, pracodawca nie będzie mógł zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie za pracę uzyskiwane u aktualnego pracodawcy lub w poprzednich stosunkach pracy. Pracodawcy będą mieli obowiązek zapewnić, aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny.

#### Prawo pracowników do informacji o wynagrodzeniach

Pracownicy będą mieli prawo wystąpić do pracodawcy o udzielenie informacji dotyczących **ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.** O te informacje pracownicy będą mogli zwracać się do pracodawcy osobiście lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Pracodawcy będą mieli obowiązek udostępnić te informacje na piśmie w rozsądnym terminie, nie później niż w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o nie. Co istotne, aby umożliwić pracownikom skorzystanie z tego prawa, pracodawcy co roku będą zobowiązani informować pracowników o przysługującym im prawie do informacji oraz o

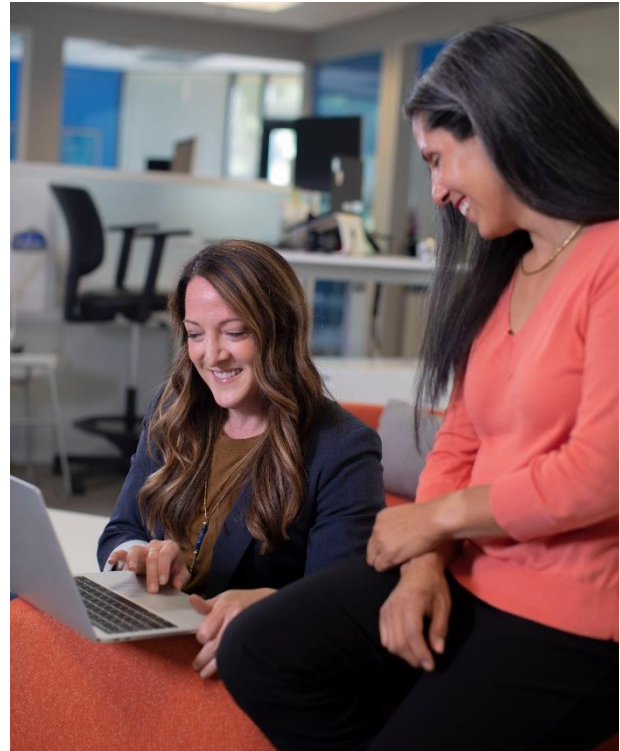
krokach, jakie ma podjąć pracownik w celu jego wykonania.

Na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń nie będzie można zakazać czy uniemożliwić pracownikom ujawniania ich wynagrodzenia. W tym celu państwa członkowskie powinny wprowadzić środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu. Oznacza to, że **pracodawca nie będzie mógł – czy to w umowach o pracę, czy regulaminie wewnętrzkim – zawrzeć postanowienia zakazującego pracownikowi ujawniania informacji o wysokości jego wynagrodzenia za pracę.** Pracodawcy będą mogli jednak wymagać od pracowników, którzy uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, aby te informacji wykorzystywali wyłącznie w celu wykonywania ich prawa do równego wynagrodzenia, a nie w jakichkolwiek innych celach.

### **Obowiązki sprawozdawcze pracodawcy**

Pracodawcy będą mieli obowiązki sprawozdawcze w zakresie informacji dotyczącej luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej (w tym m.in. mediany luki płacowej ze względu na płeć, odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne). Informacje te, po skonsultowaniu z przedstawicielami pracowników, będą przekazywane do organu wyznaczonego przez państwo członkowskie do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych środków wykonujących dyrektywę. Warto podkreślić, że **obowiązki sprawozdawcze w pierwszej kolejności będą ciążyły na dużych pracodawcach, zatrudniających co najmniej 250 pracowników**, zaś wobec mniejszych pracodawców będą wdrażane sukcesywnie po 4 lub 8 latach od wejścia w życie dyrektywy. Z kolei przekazywanie informacji o luce płacowej przez pracodawców,

którzy zatrudniają mniej niż 100 pracowników będzie dobrowolnie, chyba że państwo członkowskie w przepisach krajowych nałoży jednak na takich pracodawców obowiązki sprawozdawcze.



### **Roszczenia związane z naruszeniem zasady równości wynagrodzeń**

Dyrektywa nakłada również na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, by każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, miał prawo dochodzenia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, określonego przez państwo członkowskie. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie musi stawiać pracownika, który poniósł szkodę, w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Tym samym odszkodowanie lub zadośćuczynienie powinny obejmować pełne odzyskanie zaległego wy-

grodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne oraz odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odnośne czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę.

Co ważne, dyrektywa zasadniczo przewiduje przeniesienie ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równości wynagrodzeń na pracodawcę. Jeżeli poszkodowani pracownicy przedstawiają fakty, które pozwolą domniemywać występowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to do pozwanego pracodawcy będzie należało udowodnienie, że taka dyskryminacja związana z wynagrodzeniem nie miała miejsca. Taka sama zasada będzie obowiązywać w przypadku, gdy pracodawca nie wywiązał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń określonych w dyrektywie.

### Termin wdrożenia dyrektywy

Dyrektywa wejdzie w życie 20. dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej. Państwa członkowskie będą miały obowiązek wprowadzić do krajowego porządku prawnego przepisy niezbędne do wykonania dyrektywy **w terminie 3 lat po dniu wejścia jej w życie.**

AUTOR: *Joanna Łukaszczuk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: [Joanna.Lukaszczuk@gww.pl](mailto:Joanna.Lukaszczuk@gww.pl)

## OKIEM PRAKTYKA

### Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy

Pracodawca, który prowadzi działalność jako podmiot gospodarczy, może zabezpieczyć swoje interesy przed ewentualnymi,

**niepożądanymi zachowaniami zatrudnionych pracowników, podpisując z nimi umowy o zakazie konkurencji. Umowa o zakazie konkurencji może zostać zawarta na czas trwania stosunku pracy, z każdym pracownikiem. Jakie postanowienia taka umowa powinna zawierać? Jakie mogą wystąpić konsekwencje w sytuacji naruszenia obowiązku zakazu konkurencji wobec pracodawcy?**

### Zakaz konkurencji – istota

Istotą umowy o zakazie konkurencji jest powstrzymanie się przez pracownika od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, to znaczy od działalności, która narusza interes pracodawcy. W umowie o zakazie konkurencji pracodawca nie może zabronić pracownikowi wykonywania wszelkiej działalności, a zakres zakazu konkurencji nałożonego na pracownika powinien być określony konkretnie i możliwie precyzyjnie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyjmuje się, że *konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu. Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach czy transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców (wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2006 r., sygn. akt II PK 39/06).*

**Forma umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej**

Art. 101<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowi, że zakaz konkurencji powinien być określony w odrębnej umowie. W praktyce klauzula zakazu konkurencji często jest zawierana w tym samym dokumencie co umowa o pracę i stanowi jeden z jej paragrafów. Z punktu widzenia prawa ten paragraf stanowi właśnie odrębną umowę o zakazie konkurencji.

Jednocześnie możliwe jest podpisanie umowy o zakazie konkurencji już w trakcie trwania stosunku pracy jako odrębny kontrakt. Co ważne, umowa o zakazie prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy **musi zostać zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności**. Umowa zawarta bez zachowania pisemnej formy jest bezwzględnie nieważna i nie wywołuje określonych w niej skutków prawnych. Wadliwość umowy w zakresie formy nie może być usunięta poprzez późniejsze potwierdzenie warunków umowy na piśmie.



### **Elementy umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika**

Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy powinna zawierać takie elementy jak: strony umowy, czas obowiązywania umowy (najczęściej taki sam jak czas obowiązywania umowy o pracę) oraz zakres zakazu

konkurencji. Strony powinny precyzyjnie określić czynności zabronione pracownikowi – ich rodzaj, zasięg terytorialny, formę prawną. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego: *Określenie zakresu zakazu konkurencji powinno być skonkretyzowane i nie może ograniczać się do powołania w umowie ogólnej formuły ustawowej albo do odwołania się ogólnie do przedmiotu działalności pracodawcy* (wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2018 r., I PK 182/17). Bowiem zakaz konkurencji dotyczy faktycznie wykonywanej działalności przez pracodawcę, a nie każdej, która została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego jako przedmiot jego działalności gospodarczej.

### **Konsekwencje naruszenia obowiązku zakazu konkurencji wobec pracodawcy**

Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody. Jeżeli pracownik wyrządził szkodę nieumyślnie, to jego odpowiedzialność odszkodowawcza ograniczona jest do wysokości rzeczywistej straty pracodawcy oraz trzymiesięcznego wynagrodzenia. W sytuacji gdy pracownik wyrządził szkodę umyślnie, ponosi nieograniczoną odpowiedzialność za straty i utracone zyski pracodawcy, bez ograniczenia do trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Jednocześnie niezależnie od odpowiedzialności materialnej, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej stanowi uzasadniony powód rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Co ważne, jeśli pracownik z powodu podjęcia tej działalności nie wywiązywał się sumiennie z obowiązków wynikających z umowy o pracę albo przy wykonywaniu własnej działalności korzystał z zasobów pracodawcy, wówczas uzasadnione będzie nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego

naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy także zwrócić uwagę, że odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może stanowić nawet powód do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

### **Zakaz konkurencji wg nowej regulacji Kodeksu pracy**

Przy analizie zagadnienia zakazu konkurencji zwrócić uwagę należy na nową regulację art. 26<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którą **niezgodne z prawem będzie stosowanie w umowie o pracę zapisów zabraniających pracownikowi podjęcia innej pracy zarobkowej**. Zastosowanie tego przepisu będzie jednak wyłączone, w przypadku gdy pracodawca stosuje regulacje opisane w art. 101<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy (**podpisanie z pracownikiem odrębnej umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy**) lub inne odrębne przepisy tak będą stanowić.

Powyższe oznacza, że aktualnie pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi podejmowania pracy lub innej aktywności zawodowej, chyba że działalność ta miałaby być konkurencyjna – a co za tym idzie – pracodawcy powinni dokonać weryfikacji, czy zasadne jest wprowadzenie w swojej organizacji umów o zakazie konkurencji dla określonych grup pracowników, jeśli do tej pory nie zostały zawarte, aby zabezpieczyć interes prowadzonej działalności.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

Kontakt: [Justyna.Gunia@gww.pl](mailto:Justyna.Gunia@gww.pl)

## **ZDANIEM SĄDU**

### **Zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej**

### **wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące**

**Co do zasady pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Jednakże z przywołanej zasady nie można wywodzić wymogu równości wynagrodzeń wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku. Różnice w wysokości wynagrodzeń są dopuszczalne o tyle, o ile uzasadniają je obiektywne przesłanki.**

*(wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2021 r., II PSKP 28/21)*

W okolicznościach faktycznych sprawy pracownik zatrudniony był u pracodawcy w ramach stosunku pracy na stanowisku wartownika. Wszyscy wartownicy mieli te same obowiązki. Wynagrodzenie pracownika ustalano przy uwzględnieniu *Ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych strefy budżetowej*. Dokument ten wyróżnia kategorie zaszeregowania w wynagrodzeniach. Pracownik otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze według kategorii zszeregowania, premie regulaminową na zasadach i warunkach określonych w zakładowym regulaminie premiowania i dodatek za wysługę lat. Po okresie usprawiedliwionej przerwy w świadczeniu pracy pracował wyłącznie na zmianach dziennych, a wszyscy wartownicy otrzymywali podobne wynagrodzenie do jego wynagrodzenia. Niewielka różnica w wynagrodzeniu wynikała głównie z wysługi lat.

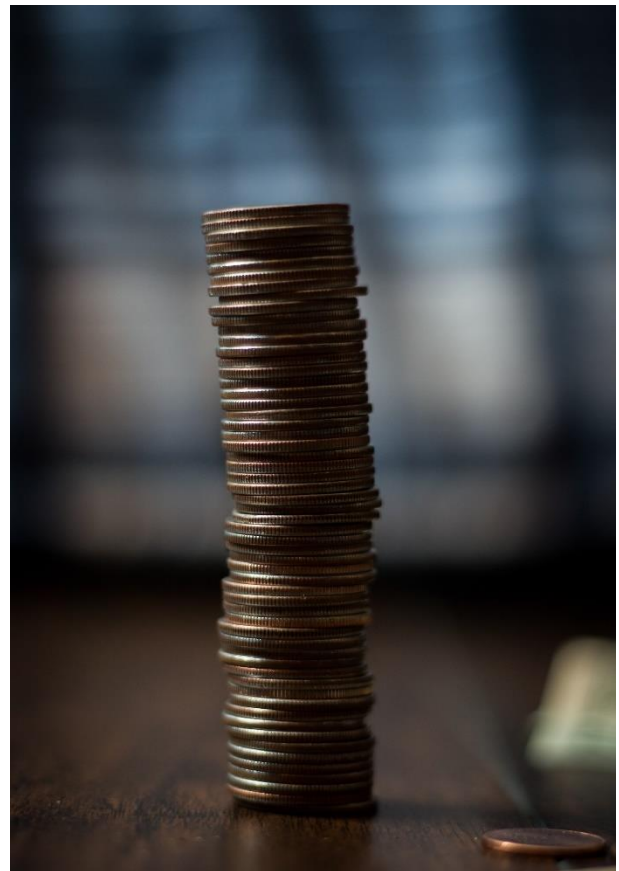
Pracownik złożył pozew, w którym żądał odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo. Od wspomnianego wyroku apelację złożył pracownik. Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie z poniższych względów. Przede wszystkim powód nie wskazał niedozwolonej przy-



czynny, która była podstawą dyskryminacji przejawiającą się różnicowaniem wysokości wynagrodzenia osób na stanowisku wartownika. Sąd nie dopatrywał się dyskryminacji ani też naruszenia zasady równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 112 k.p.). Z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników, jednak należy zwrócić uwagę, iż różnicowanie powinno opierać się na obiektywnym, niedyskryminującym kryterium. Tymczasem staż pracy powoda był krótszy od części pracowników, do których się porównywał. Ponadto, różnice pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym powoda a pozostałymi wartownikami były niewielkie (ok. 300 zł). Sąd uznał także, że przydzielenie zmian dziennych jako gorzej płatnych – w ocenie pracownika (brak dodatku za pracę w godzinach nocnych) – nie nosi znamion dyskryminacji. Wyrok sądu okręgowego powód zaskarżył w całości skargą kasacyjną.

Sąd Najwyższy uznał skargę za niezasadną. W pierwszej kolejności wskazał, że pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu i domagający się z tego tytułu odszkodowania powinien wskazać konkretne okoliczności, które uprawniają nierówne traktowanie w stosunku do innych pracowników, oraz wskazać zakazaną przez prawo przyczynę dyskryminacji płacowej (art. 183b § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 183a § 1 k.p.). Sąd Najwyższy, podobnie jak sąd pierwszej i drugiej instancji, uznał, że pracownik nie wskazał kryterium dyskryminującego. Podkreślenia wymaga fakt, iż pracownik nie musi udowodniać faktu dyskryminacji, wystarczy jej uprawdopodobnienie. Uprawdopodobnienie jest środkiem zastępczym dowodu i nie daje pewności, lecz tylko prawdopodobieństwo twierdzenia, że pewien fakt wystąpił – w tym przypadku wystarczy uprawdopodobnienie, że dyskryminacja miała miejsce. Natomiast w konsekwencji uprawdopodobnienia faktu dyskryminacji pracodawca powinien udowodnić, że przy

ustalaniu wynagrodzeń kierował obiektywnymi powodami (art. 183b § 1 k.p.), np. wskazani pracownicy nie wykonują porównywalnej pracy, bo jedni z wymienionych mieli szerszy zakres obowiązków. Sąd Najwyższy przyznał, że wynagrodzenie pracownika różniło się od wynagrodzenia pozostałych, porównywanych pracowników. Jednak uznał, że było to uzasadnione różnicą w obowiązkach bądź dłuższym stażem ich pracy.



Podsumowując, wskazuję, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 183c k.p.). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Zasada ta odnosi się do wszystkich skład-

ników wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter. **Dyskryminacja w zatrudnieniu może przejawiać się różnicami w wysokości wynagrodzeń za pracę z tytułu jedynakowego wypełniania takich samych obowiązków, jednak tylko wtedy, gdy jest ona skutkiem różnicowania sytuacji pracowni-**

**ków z co najmniej jednej z przyczyn wymienionych w 183a § 1 k.p., w szczególności płci, wieku czy niepełnosprawności.**

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: [Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl](mailto:Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl)

#### zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

#### GWW Grynhoff i Partnerzy Radcowie Prawni i Doradcy Podatkowi sp. p.

ul. Dobra 40,  
00-344 Warszawa  
tel. +22 212 00 00  
warszawa@gww.pl  
www.gww.pl

#### Zastrzeżenie:

*Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.*