



## **Dochodzenie przez pracownika roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania**

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17<sup>1</sup>

Poz. 11

*Justyna Symbier*

### **Glosa**

Glosowane orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczy możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania – art. 11<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 917, ze zm.; dalej: k.p.). W komentowanym wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie uznał, że związek zachodzący pomiędzy zasadą równych praw a zakazem dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że w sytuacji, gdy pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, lecz traktowani są nierówno z uwagi na przyczyny wymienione w art. 11<sup>3</sup> k.p., to są dyskryminowani. W przypadku, gdy nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. kryteriami, wtedy dochodzi wyłącznie do naruszenia zasady równego traktowania, a nie zakazu dyskryminacji.

W stanie faktycznym analizowanego wyroku pracownica wystąpiła z powództwem przeciwko pracodawcy o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, które to odszkodowanie zostało następnie zasądzone

<sup>1</sup> LEX nr 2509625.

przez sąd rejonowy. W toku postępowania sąd ustalił, że pracownica początkowo zatrudniona była u pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie umowy na czas określony oraz kolejno na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu, w zadaniowym systemie czasu pracy. Najpierw powierzono jej stanowisko menedżera-stażysty, a od dnia 1 stycznia 2009 r. stanowisko store managera.

U pracodawcy obowiązywał regulamin pracy, który ustalał organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy i pracowników. Regulamin zawierał postanowienia dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, których naruszeniem było m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę. W zakresie wynagradzania u pracodawcy od 2009 r. obowiązywał regulamin wynagradzania, zgodnie z którym przedział miesięcznego wynagrodzenia brutto, dla stanowiska store managera wynosił od 2.920,00 zł do 11.000,00 zł. W lutym 2011 r. pracodawca wprowadził podział swoich salonów na kategorie „średnie”, „duże” i „mega”, w związku z czym wynagrodzenie pracowników zostało zmienione według klasyfikacji salonów. Zgodnie z nowym systemem wynagradzania pracowników salonów store manager salonu kategorii „mega” powinien otrzymywać wynagrodzenie w wysokości od 5.200,00 zł do 9.600,00 zł, a po stażu od 6.500,00 zł do 12.000,00 zł. W przypadku salonu „dużego” odpowiednio od 3.520,00 zł do 5.120,00 zł, a po stażu od 4.400,00 zł do 6.400,00 zł, „średniego” – na stażu od 3.200,00 zł do 4.560,00 zł, a po stażu od 4.000,00 zł do 5.700,00 zł. Wyznaczonym przez pracodawcę w umowach miejscem pracy pracownicy był salon, który należał do kategorii salonów „dużych”.

Pracownica początkowo otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 4.900,00 zł brutto, a od 2011 r. – 5.200,00 zł. Od dnia 1 października 2013 r. pełniła funkcję store managera w salonie posiadającym kategorię „mega”. Miesięczna płaca zasadnicza pracownicy została ustalona na poziomie 6.000,00 zł, a w okresie od dnia 1 października 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. przysługiwał jej dodatek w wysokości 1.000,00 zł brutto miesięcznie. Sąd rejonowy ustalił ponadto, że inne osoby na stanowisku w sklepach formatu „mega”, z takim samym zakresem obowiązków jak pracownica, zarabiały od 8.000,00 zł do 11.200,00 zł.

Wynagrodzenie pracownicy w okresie zatrudnienia zmieniało się, jednak mając świadomość istniejących dysproporcji w wynagrodzeniu w porównaniu z innymi kierownikami salonów, pracownica zwracała się do pracodawcy z żądaniem wyrównania jej wynagrodzenia za okres od 1 października 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. Wobec braku pozytywnego ustosunkowania się przez pracodawcę do żądań pracownicy wypowiedziała ona umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Od wyroku sądu rejonowego apelację wniósł pracodawca, jednak wyrokiem sądu okręgowego z dnia 6 października 2016 r. apelację oddalono. Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia stanu faktycznego sprawy oraz ich ocenę prawną, które zostały dokonane przez sąd rejonowy i przyjął je za własne. Od wyroku sądu drugiej instancji skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając go w całości. W odpowiedzi na skargę kasacyjną pracownica wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego. Sąd Najwyższy, działając na podstawie art. 398<sup>14</sup> ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1360), oddalił skargę kasacyjną.

W uzasadnieniu analizowanego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że pracownica wyprowadziła swoje roszczenia z naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji i nakazu równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. W świetle dotychczasowego orzecznictwa uznaje się, że należy odróżnić zasadę równych praw wyrażoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. od zakazu dyskryminacji wyrażonego w art. 11<sup>3</sup> k.p.<sup>2</sup> Analizując przedmiotowe orzeczenie, należy na wstępie wskazać, na czym polegają zasadnicze różnice pomiędzy obiema instytucjami.

Zasada równych praw głosi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, przy czym dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu<sup>3</sup>. Zakaz dyskryminacji wyrażony w art. 11<sup>3</sup> k.p. stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Odnosząc się do podstaw zasady równych praw, wskazuje się, że można odwołać się albo do koncepcji tzw. równości w prawie, albo równości wobec prawa<sup>4</sup>. Koncepcja równości w prawie – w przeciwieństwie do zasady równości wobec prawa – polega na tym, że prawo służy wyrównywaniu nierównej, rzeczywistej sytuacji adresatów norm prawnych, co następuje poprzez wprowadzanie narzędzi korzystnych dla jednej ze stron<sup>5</sup>. W tym ujęciu przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. przeciwdziała wykorzystywaniu przez pracodawcę przewagi w wiedzy oraz doświadczeniu negocjacyjnym w celu uzgadniania z pracownikami warunków gorszych, niż oferuje on innym pracownikom wykonującym pracę

<sup>2</sup> Zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12, Legalis nr 731159.

<sup>3</sup> M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 106.

<sup>4</sup> A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 55–60.

<sup>5</sup> L. Garlicki, *Zasada równości w orzecznictwie Francuskiej Rady Konstytucyjnej [w:] Zasada równości w orzecznictwie trybunałów konstytucyjnych*, red. L. Garlicki, J. Trzciniński, Wrocław 1990, s. 12.

tę samą i tak samo<sup>6</sup>. W świetle tego przepisu osoby, które wykonują jednakowo takie same obowiązki, mają z mocy ustawy takie same prawa. Należy jednak pamiętać, że równość praw nie zależy od występowania lub niewystępowania kryteriów uznawanych za dyskryminacyjne, gdyż przedmiot porównywania stanowią kryteria obiektywne, takie jak zakres obowiązków pracownika oraz sposób ich wykonywania<sup>7</sup>. Zatem przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. nie służy sankcjonowaniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji, lecz jest narzędziem służącym do wyrównywania sytuacji prawnej.

Zgodnie z powyższym pomiędzy przepisami art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. istnieją zasadnicze różnice. Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. dotyczy praw „z tytułu wykonywania pracy”, podczas gdy przepis art. 11<sup>3</sup> k.p. odnosi się do traktowania i nie musi się wiązać z wykonywaniem tych samych obowiązków. Co więcej, nie każde nierówne traktowanie jest naruszeniem uprawnień wynikających z pracy. Natomiast różnicowanie uprawnień nie musi wynikać z kryterium dyskryminacyjnego. Zaznaczyć należy, że przypadki dyskryminacji oraz nierównych praw mogą się nakładać i w takim przypadku art. 11<sup>2</sup> k.p. będzie podstawą roszczeń uzupełniających, a art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz przepisy rozdziału IIa kodeksu pracy zatytułowanego „Równe traktowanie w zatrudnieniu” będą podstawą dochodzenia odszkodowania.

Powyższy pogląd stanowi konsekwencję utrwalonego w orzecznictwie oraz doktrynie stanowiska, zgodnie z którym dyskryminacja w świetle art. 11<sup>3</sup> k.p., w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania zgodnie z art. 11<sup>2</sup> k.p., oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego właściwość lub cechę<sup>8</sup>. Zatem związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że jeżeli pracownicy, pomimo tego, że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> k.p., wtedy mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli natomiast nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, można mówić tylko o naruszeniu zasady równego traktowania pracowników, o której mowa w art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji w myśl art. 11<sup>3</sup> k.p.<sup>9</sup> Naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p., a co za tym idzie nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Przepis ten odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w jego § 1.

<sup>6</sup> R. Wieruszewski, *Zasada równości i niedyskryminacji* [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. *idem*, Wrocław 1991, s. 76 i nn.

<sup>7</sup> K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 33.

<sup>8</sup> Wyrok SA w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12, Legalis nr 731159.

<sup>9</sup> Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Legalis nr 1460361.

W piśmiennictwie podkreśla się również, że istotą równego traktowania jest to, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna, a co za tym idzie, jeśli sytuacja jest nieporównywalna, to mechanizm równości praw nie działa<sup>10</sup>. Nie można wobec tego wykluczyć, że sytuacja prawna pracowników wykonujących pracę taką samą i tak samo będzie różna, jeśli występują inne istotne różnice, przykładowo w sferze posiadanych kwalifikacji, stażu pracy, doświadczenia czy też zdolności do wykonywania innej pracy niż tylko umówiona<sup>11</sup>. Nadto linia orzecznicza Sądu Najwyższego w przedmiotowej materii wskazuje, że pracownik, który dochodzi odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, obowiązany jest najpierw wykazać, iż był w zatrudnieniu dyskryminowany z przyczyn określonych w art. 11<sup>3</sup> k.p. lub w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a dopiero wtedy pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się on obiektywnymi przesłankami<sup>12</sup>.

Sąd Najwyższy w komentowanym wyroku pokreślił, że związek pomiędzy zasadami wskazanymi w art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że pracownicy wypełniający tak samo jednakowe obowiązki, którzy traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> k.p., są dyskryminowani zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Jeżeli jednak taka nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, to wówczas dochodzi wyłącznie do naruszenia zasady równego traktowania pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. Z powyższego Sąd Najwyższy wyciągnął wniosek, iż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji. W takim rozumieniu zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników. Sąd Najwyższy jednoznacznie uznał, powołując się na wcześniejsze orzeczenia w tym zakresie, że nie ma podstaw do wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownicę roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania pracowników wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p., gdyż naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Zob. T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 115–116.

<sup>11</sup> W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 27.

<sup>12</sup> Zob. wyroki SN: z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089 oraz z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160, a także postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961.

<sup>13</sup> Zob. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335.

Należałoby się również zastanowić, jaka była podstawa prawna roszczenia odszkodowawczego pracownicy. W głosowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy przywołał stanowisko wyrażone przez sąd drugiej instancji, zgodnie z którym podstawy prawnej roszczeń odszkodowawczych pracownicy z pewnością nie mógł stanowić przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zw. z art. 11<sup>3</sup> k.p., przy czym ustalenie to nie oznacza luki prawnej ani też braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie pracownicy w porównaniu z innymi pracownikami za wykonywanie takich samych obowiązków pracowniczych na takich samych stanowiskach pracy store managerów.

W zakresie dochodzonego przez pracownicę odszkodowania należy rozważyć dopuszczalność zastosowania mechanizmu określonego w art. 18 § 3 k.p. Zgodnie z treścią art. 18 § 3 k.p. w razie umieszczenia w umowie o pracę postanowienia sprzecznego z art. 11<sup>2</sup> k.p. stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Sankcja za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest oparta zatem na dwóch mechanizmach prawnych: unieważnieniu oraz zastąpieniu<sup>14</sup>. Badanie zgodności z zasadą równego traktowania odbywa się względem każdego postanowienia czynności prawnej rozpatrywanego z osobna<sup>15</sup>. Wskazuje się, że dla kwalifikacji konkretnego postanowienia nie ma znaczenia to, że inne postanowienia takiej czynności prawnej mogą być dla pracownika korzystniejsze. Nieważność w świetle art. 18 § 3 k.p. oznacza, że określone postanowienie umowne nie wywiera zamierzonego skutku prawnego. Skutek w postaci nieważności postanowienia następuje z mocy prawa z momentem, kiedy określone postanowienie nabiera cechy niedozwolonego różnicowania. W miejsce unieważnionego postanowienia stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Mechanizm zastąpienia oparty jest wobec powyższego na zasadzie automatyzmu prawnego, co oznacza, że przepis prawa pracy, który nie narusza zasady równego traktowania, „przenika” treść umowy o pracę<sup>16</sup>.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku wskazał, że mechanizm określony w art. 18 § 3 k.p. nie znajdzie zastosowania w przedmiotowej sprawie z uwagi na to, że pracownica wystąpiła z roszczeniem odszkodowawczym po ustaniu stosunku pracy. Zdaniem sądu podstawę prawną roszczeń pracownicy stanowi art. 471 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.:

<sup>14</sup> A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 71.

<sup>15</sup> A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 60–61.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

Dz. U. z 2018 r., poz. 1025; dalej: k.c.) w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 471 k.c. dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. W literaturze podkreśla się, że treść art. 471 k.c. wskazuje, że odpowiedzialność kontraktowa nie ogranicza się wyłącznie do szczególnych, wskazanych w ustawie, postaci niewykonania lub nienależytego wykonania, lecz odnosić się może do każdego, nawet najłżejszego, przypadku stanowiącego naruszenie zobowiązania, niezależnie od tego, na czym to naruszenie polega<sup>17</sup>. W ocenie Sądu Najwyższego powstała w komentowanym stanie faktycznym szkoda była konsekwencją niewykonania przez pracodawcę obowiązku wyrównania wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników wykonujących tożsame obowiązki, co uzasadniało odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W konsekwencji Sąd Najwyższy przyjął, że w razie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości, pracownica może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy pomiędzy wynagrodzeniem, jakie powinna otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Sąd uznał, że pracodawca w sposób nienależyty wykonywał łączącą go z pracownicą umowę o pracę, gdyż wypłacał jej zaniżone wynagrodzenie w stosunku do wynagrodzenia otrzymywanego przez innych jego pracowników wykonujących tożsame obowiązki służbowe, przy czym pracodawca nie przedstawił dowodów uzasadniających tak znaczne zróżnicowanie wynagrodzenia store managerów wykonujących pracę w salonach formatu „duży” i „mega”.

W przedmiotowej sprawie obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu był obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy, a jego naruszenie powodowało odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach ogólnych. Przyczyną szkody podlegającej naprawieniu w myśl przepisu art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest zatem niewykonanie przez pracodawcę ciążącego na nim, a wynikającego z przepisów prawa pracy, zobowiązania równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Odszkodowanie rekompensuje w tej sytuacji uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy pomiędzy świadczeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie pracownica powinna otrzymać, gdyby w stosunku do niej nie naruszono zasady równego traktowania.

<sup>17</sup> J. Dąbrowa, *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. 1, Wrocław 1981, s. 764; K. Zagrobelny [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2017, s. 996; F. Zoll, *System prawa prywatnego*, Warszawa 2014, s. 1133 i nn.

Należy zaaprobować stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w komentowanym wyroku. Sąd słusznie uznał, że związek pomiędzy zasadą równouprawnienia pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.) a zakazem dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.) polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> k.p., to są dyskryminowani (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Jak trafnie zaakcentował to Sąd Najwyższy, jeżeli nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez przepis 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. kryteriami, to wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. Nadto należy zgodzić się ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, zgodnie z którym nie ma podstaw do wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownicę roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania pracowników, gdyż naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej, ponieważ przyczyną szkody podlegającej naprawieniu w myśl przepisu art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest niewykonanie przez pracodawcę ciążącego na nim, a wynikającego z przepisów prawa pracy, zobowiązania równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

#### **Execution by an employee damages claimed under the principle of equal treatment**

The commentary concerns the possibility to claim damages under the principle of equal treatment. The relationship between the principle of equal rights and the prohibition of discrimination is grounded on the fact that in the case when the employees perform equally the same duties but they are not treated equally in the light of grounds expressed in Article 11<sup>3</sup> of the Labour Code, they are discriminated against. When such inequality does not follow from criteria stated in Article 18<sup>3a</sup>(1) of the Labour Code, the situation amounts only to breaching the principle of equal treatment as opposed to the prohibition of discrimination.