

DZIAŁ I. PRAWO PRACY

Czy wiesz, że...?

Strajki od tysięcy lat są narzędziem pracowników w walce o polepszenie warunków swojej pracy. Pierwszy strajk pracowniczy odbył się 3 tys. lat temu w Egipcie. Za panowania *Ramzesa III* bunt podnieśli rzemieślnicy pracujący przy budowie grobowca faraona, który miał się znaleźć w miejscowości *Deir El Medina*. Robotnicy przestali pracować, ponieważ przez 18 dni nie dostawali racji żywnościowych. Najdłuższy strajk trwał 10 lat, był to protest pracowników hotelu *Congress Plaza* w Chicago. W największym strajku uczestniczyło 1,7 mln pracowników kolei w Indiach, trwał on ponad 20 dni¹.

¹ Za pulshr.pl, <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/najwieksze-strajki-pracownikow-w-historii-ludzkości-zobacz-jak-przebiegały,57713.html>.

CZĘŚĆ I. PODSTAWOWE POJĘCIA I ZASADY PRAWA PRACY

ROZDZIAŁ 1. PODSTAWOWE POJĘCIA I DEFINICJE

Prawo pracy to zespół norm określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.



Ważne

W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy KC, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 KP).

Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy KP stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 KP).

Postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów i statutów:

nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych

nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych

Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów:

określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy a

naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu

nie obowiązują

Porozumienie o zawieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy:

może być zawarte, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy

może zawieszać stosowanie w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy

nie może dotyczyć przepisów KP oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych

jest zawierane przez pracodawcę i reprezentującą pracowników organizację związkową, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy

nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat

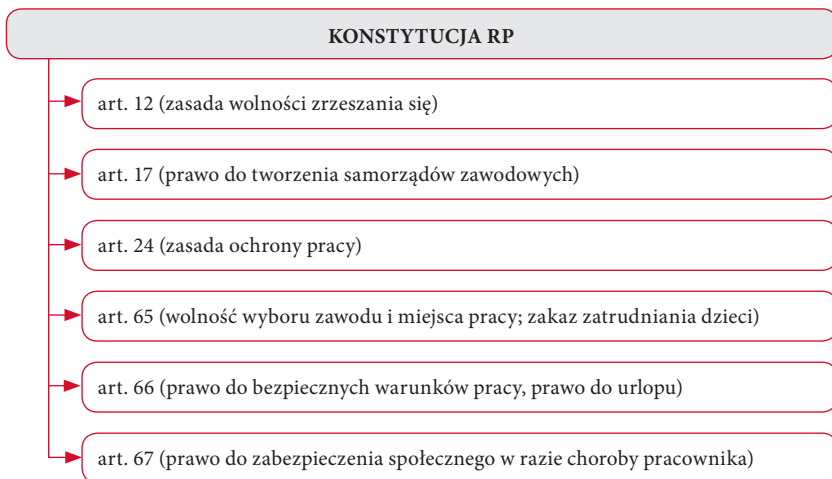
Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 KP).

Pracodawcami są jednostki organizacyjne, choćby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 KP).

Można wyodrębnić trzy kategorie pracodawców:

- 1) osoby fizyczne: osobą fizyczną jest każdy człowiek, który występuje jako podmiot w stosunku cywilnoprawnym. Każda osoba fizyczna nabywa zdolność prawną z chwilą urodzenia. Zgodnie z wyrokiem SN z 14.3.2001 r. (II UKN 274/00, OSNP 2002, Nr 21, poz. 533) osoba fizyczna może być pracodawcą nie tylko wówczas, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Zdolność osoby fizycznej do zatrudniania pracowników nie jest uzależniona od żadnych dodatkowych czynników. Osoba fizyczna ma zdolność do zatrudniania pracowników nawet wówczas, gdy sama nie posiada zdolności do czynności prawnych. Za taką osobę czynności prawnych w sferze stosunków pracy dokonuje jej przedstawiciel ustawowy, a w sytuacji ograniczonej zdolności do czynności prawnych przedstawiciel ten wyraża zgodę na ich dokonanie. Jeżeli pracodawca nie dokonuje osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, to dokonuje ich osoba lub organ zarządzający albo inna wyznaczona do tego osoba;
- 2) osoby prawne – osoba prawna jest jednostką organizacyjną wyposażoną przez ustawę w osobowość prawną. Zgodnie z art. 33 KC osobami prawnymi są Skarb Państwa i jednostki organizacyjne, którym szczególne przepisy przyznają osobowość prawną;
- 3) jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej – zgodnie z art. 33¹ KC do jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych. Jeżeli przepis odrębny nie stanowi inaczej, za zobowiązania takiej jednostki odpowiedzialność subsydiarną ponoszą jej członkowie. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

ROZDZIAŁ 2. ŹRÓDŁA PRAWA PRACY



Najważniejszym aktem prawnym z zakresu prawa pracy jest oczywiście **Kodeks pracy**. W swoich przepisach odsyła on również do norm szczególnych, np. do:

- 1) rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1862),
- 2) rozporządzenia Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (t.j. Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663),
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z 3.4.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796),

- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z 28.5.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.),
- 5) rozporządzenia Ministra Zdrowia z 2.2.2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 33, poz. 166 ze zm.).

Wszystkie wymienione rozporządzenia zostały wydane na podstawie upoważnienia ustawowego zawartego w konkretnym przepisie KP.

Od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej bardzo ważną pozycję w hierarchii źródeł prawa uzyskały **umowy międzynarodowe**, których Polska jest stroną. Zgodnie z art. 91 Konstytucji RP ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw RP, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy.



Ważne

Pierwszeństwo stosowania przed ustawami posiadają także umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie.

Do polskiego porządku prawnego zostały włączone także akty wydawane przez Unię Europejską – dyrektywy, rozporządzenia wywierające bezpośredni skutek, a także decyzje oraz niewiążące zalecenia i opinie.

Międzynarodowa Organizacja Pracy została założona w 1919 r. w celu doprowadzenia rządów, przedsiębiorców i związków zawodowych do wspólnego działania na rzecz sprawiedliwości społecznej i lepszych warunków życia na całym świecie.

Jest to organizacja trójstronna, w której reprezentanci pracowników i przedsiębiorców mają udział w jej pracach z takim samym statusem, jaki mają rządy. Biuro Organizacji mieści się w Genewie w Szwajcarii (<http://www.mop.pl>).

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

- ustalają co do zasady warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą
- pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, odpowiadającym wymaganiom określonym w art. 77² § 3 KP, ustala warunki wynagradzania za pracę właśnie w regulaminie wynagradzania

- pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, odpowiadającym wymaganiom wskazanym w art. 77² § 3 KP, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania
- pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, odpowiadającym wymaganiom z art. 77² § 3 KP, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie
- w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca powinien uzgodnić z nią regulamin wynagradzania
- postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych



Przykład

Pracodawca zatrudniający 60 pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ogłosił dokument o nazwie „Regulamin wynagradzania”. W ramach postanowień w nim zawartych przedstawił warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Działające u pracodawcy związki zawodowe wyraziły wspólne negatywne stanowisko dotyczące tego dokumentu. Dokument ten nie stanowi źródła prawa pracy, ponieważ, z uwagi na negatywne stanowisko związków zawodowych, nie doszło do jego uzgodnienia².

² R. Terlecki, N. Szok, Prawo pracy w praktyce, Warszawa 2018, s. 410.

ROZDZIAŁ 3. PODSTAWOWE ZASADY PRAWA PRACY

Podstawowe zasady prawa pracy uregulowane zostały w art. 10–18^{3e} KP.

Podstawowe zasady prawa pracy:

prawo do pracy (art. 10 KP)	Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę i prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.
zasada swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11 KP)	Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.
zasada poszanowania dóbr osobistych (art. 11 ¹ KP)	Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.
zasada równości pracowników (art. 11 ² KP)	Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11 ³ KP)	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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.
prawo do godziwego wynagrodzenia (art. 13 KP)	Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.
prawo do wypoczynku (art. 14 KP)	Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.
zasada bezpieczeństwa i higienicznych warunków pracy (art. 15 KP)	Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
zasada zaspokajania potrzeb socjalno-bytowych pracownika (art. 16 KP)	Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.
zasada podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 KP)	Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

zasada uprzywilejowania pracownika (art. 18 KP)	Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa powyżej, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.
zasada prawa do koalicji (art. 18¹ KP)	Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa powyżej, określają ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.
zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} KP)	Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie: ▶ nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, ▶ warunków zatrudnienia, ▶ awansowania oraz ▶ dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Przykład

Przykładem postanowienia umownego, które jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz zasadą wolności pracy, i tym samym narusza ono prawo osób fizycznych do wyboru miejsca pracy i charakteru zatrudnienia, jest stosowanie w umowie dwóch podmiotów gospodarczych ograniczeń polegających na nakładaniu na tę ze stron, która zatrudni pracownika drugiej strony, obowiązku zapłaty kary umownej³.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio:

- 1) **dyskryminowanie bezpośrednie** – istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- 2) **dyskryminowanie pośrednie** – istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie:
 - a) nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy,
 - b) warunków zatrudnienia,
 - c) awansowania oraz
 - d) dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przejawem dyskryminowania pośredniego jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**).

³ Zob. wyr. SA w Łodzi z 20.3.1998 r., I ACa 136/98, Legalis.



Przykład

1. Przyznanie przez pracodawcę premii dla osób pracujących powyżej 40 godzin tygodniowo, gdy pracownik będący osobą niepełnosprawną zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności pracuje 35 godzin tygodniowo.
2. Nakazanie pracownikom golenia się do pracy, co może być sprzeczne z zasadami niektórych religii.

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Naruszenie zasady równego traktowania:

za naruszenie tej zasady uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- ▶ odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - ▶ niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - ▶ pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami

zasady nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- ▶ niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- ▶ wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1 KP,
- ▶ stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- ▶ stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek

nie stanowią naruszenia tej zasady działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie

nie stanowi naruszenia tej zasady ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikom, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby (art. 18^{3b} § 4 KP)

osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} KP)



Przykład

Oferta pracy na stanowisko sekretarki przewiduje możliwość ubiegania się o nie jedynie kobiet w wieku od 25 do 35 lat – niedozwolone kryteria różnicowania: płeć i wiek.

Równe traktowanie w zakresie wynagradzania:

→ pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

→ wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna

→ 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

→ osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów

→ skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia



Przykład

1. Zasada godziwości wynagrodzenia oznacza, że również ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świado-

mych osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 KP w związku z art. 300 KP)⁴.

2. Podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również, że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem sine qua non dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację⁵.

⁴ Zob. wyr. SN z 23.1.2014 r., I UK 302/13, Legalis.

⁵ Wyr. SN z 3.6.2014 r., III PK 126/13, Legalis.