

Równe traktowanie pracowników; zasada równego traktowania w zabezpieczeniu społecznym – przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego (lata 2024–2025)

Eliza Maniewska

Doktor nauk prawnych, Uniwersytet Warszawski;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8101-7351>

Słowa kluczowe: zasada równego traktowania pracowników, zasada niedyskryminacji pracowników, zasada równego traktowania ubezpieczonych

W artykule omówiono aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego (lata 2024–2025) dotyczące problematyki równego traktowania w zatrudnieniu oraz w zabezpieczeniu społecznym. Poruszono w nim m.in. zagadnienia: relacji między zasadami równego traktowania i niedyskryminacji, kryteriów doboru pracowników do zwolnień i kryteriów różnicowania wynagrodzeń oraz dyskryminacji ze względu na więź. W odniesieniu do problematyki zabezpieczenia społecznego została podsumowana argumentacja Sądu Najwyższego odnośnie do zgodności z zasadą równego traktowania mechanizmów korygujących świadczenia emerytalne funkcjonariuszy pełniących służbę na rzecz totalitarnego państwa. Wyjaśniono także mechanizm zastosowania zasady równego traktowania ubezpieczonych w sprawach dotyczących renty rodzinnej.

1. Równe traktowanie pracowników

1.1. Relacja między zasadą równego traktowania a zakazem dyskryminowania

Relacja między zasadą równego traktowania (art. 11² i art. 18 § 3 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy¹) a zakazem dyskryminowania w zatrudnieniu (art. 11³ i art. 18^{3a} i n. k.p.) stanowiła we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego przedmiot istotnych rozbieżności. W najnowszej judykaturze była rozważana w wyroku SN z 8.05.2024 r., II PSKP 2/24². W ślad za wykładnią art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej³ dokonaną przez Trybunał Sprawiedliwości⁴, Sąd Najwyższy przyjął, że zasada równego traktowania i prawo do

¹ Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm. – dalej k.p.

² LEX nr 3711943.

³ Wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 389 – dalej KPP.

⁴ 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 odmiennie nie były traktowane w sposób jednakowy, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione” (por. wyroki TS: z 29.10.2020 r., C-243/19, A przeciwko Veselības ministrijai, EU:C:2020:872, pkt 37; z 9.03.2017 r., C-406/15, Petya Milkova przeciwko Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol, EU:C:2017:198).

niedyskryminacyjnego traktowania wynikające z przepisów Kodeksu pracy mają równe zakresy znaczeniowe. Zakaz dyskryminacji służy realizacji zasady równego traktowania i prowadzi do jej uszczegółowienia. W rezultacie zasadę równego traktowania i prawo do niedyskryminacyjnego traktowania należy ujmować jako synonimy. Sąd Najwyższy wskazał, że obowiązek równego traktowania pracowników przez pracodawcę wynika także z przepisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r.⁵ (art. 32, 33 Konstytucji RP), art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁶ oraz norm traktatowego prawa unijnego (por. art. 8, 10 i 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁷, art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej⁸ oraz art. 20–23 KPP).

1.2. Podstawy prawne sankcjonowania naruszenia zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji

Pogląd o równości semantycznej „nakazu równego traktowania” i „zakazu dyskryminacji” w zatrudnieniu koresponduje z wykształceniem się w judykaturze Sądu Najwyższego nowej linii orzeczniczej w zakresie podstawy prawnej sankcjonowania obu z nich. Dotyczy to przesądzenia, w jakim zakresie stanowi ją przepis art. 18 § 3 k.p.⁹, a w jakim art. 18^{3d} k.p.¹⁰ oraz czy jest to kwestia w zupełności uregulowana w prawie pracy, czy niekiedy należy także stosować przepisy ustawy z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny¹¹ – art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wcześniej w judykaturze występowały dwa przeciwstawne stanowiska. Początkowo Sąd Najwyższy milcząco zakładał, że art. 18 § 3 i art. 18^{3d} k.p. zabezpieczają przed zachowaniami dyskryminacyjnymi, a zakres oddziaływania obu przepisów się nie krzyżuje. Przepis art. 18 § 3 k.p. służy ukształtowaniu postanowień umownych na przyszłość. Jeżeli natomiast chodzi o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w przeszłości, to właściwą podstawą ewentualnych roszczeń pracownika jest art. 18^{3d} k.p.¹²

Odmienny nurt orzeczniczy został zapoczątkowany wyrokiem SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13¹³. Przyjęto w nim bowiem, 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. 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

⁵ Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm. – dalej Konstytucja RP.

⁶ Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

⁷ Wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47 – dalej TFUE.

⁸ Wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 13, ze zm. – dalej TUE.

⁹ Przepis art. 18 § 3 k.p. stanowi, że: „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”.

¹⁰ Przepis art. 18^{3d} k.p. stanowi, że: „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”.

¹¹ Dz.U. z 2026 r. poz. 795 – dalej k.c.

¹² Por. wyroki SN: z 10.02.2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17–18, poz. 210; z 18.04.2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857; z 10.05.2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013/9–10, poz. 107.

¹³ OSNP 2016/2, poz. 17.

„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 zw. z art. 300 k.p. Przedstawione stanowisko zostało pozytywnie odebrane i podzielone w niektórych późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego¹⁴.

Równoległe 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 związku z tym mechanizmu z tego przepisu nie stosuje się w razie „zwykłego” nierównego traktowania. W myśl tego poglądu przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11² i 11³ k.p.). W takich sytuacjach podstawą prawną roszczeń może być wyłącznie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.¹⁵

Oba stanowiska były prezentowane przez Sąd Najwyższy do wydania wyroku z 9.05.2019 r., III PK 50/18¹⁶. Wskazano w nim, że przez pojęcie „zasady równego traktowania w zatrudnieniu” należy rozumieć zarówno dyskryminację ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące, jak i inne przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podobne zapatrywanie Sąd Najwyższy przedstawił następnie w wyroku z 6.10.2021 r., I PSKP 21/21¹⁷.

Wskazana rozbieżność była powodem podjęcia przez Sąd Najwyższy uchwały z 24.08.2023 r., III PZP 1/23¹⁸, zgodnie z którą przepis art. 18^{3d} k.p. ma zastosowanie do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.). Stanowisko w niej przyjęte jest jak dotąd jednolicie kontynuowane. Opierając się na nim, Sąd Najwyższy w wyroku z 9.01.2024 r., I PSKP 39/22¹⁹ przyjął, że udowodnienie, iż cel, jaki przyświecał pracodawcy dokonującemu różnicowania pracowników, jest zgodny z prawem, nie jest wystarczające do uwolnienia się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepis art. 18^{3b} § 2 k.p. wymaga bowiem, aby środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne. Należy zatem zbadać, czy cel nie mógł zostać osiągnięty w inny sposób²⁰. Z kolei w wyroku z 17.04.2024 r., II PSKP 4/24²¹, wskazał wprost, że nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia skutkuje prawem do odszkodowania z art. 18^{3d} k.p., a nie odszkodowaniem wywodzonym z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W najnowszej judykaturze Sądu Najwyższego dominuje zatem pogląd, że z punktu widzenia prawa brakuje podstaw do odróżniania dyskryminacji (traktowania nierówno ze względu na przyczynę, która nie może być uznana za akceptowalną) i traktowania nierówno, w sytuacjach gdy przyczyna nierównego traktowania w ogóle nie została wskazana lub której nie sposób wskazać (arbitralne nierówne traktowanie). Istotne jest zatem zwrócenie uwagi zarówno na te wyroki, które wskazują (nazywają) przyczyny dyskryminacyjne, jak i na te, w których są analizowane sytuacje, które prowadzą do naruszenia zasady równego traktowania nie tyle

¹⁴ Wyroki SN: z 7.02.2018 r., II PK 22/17, OSNP 2019/1, poz. 1; z 14.03.2019 r., II PK 310/17, OSNP 2019/12, poz. 140; z 21.03.2019 r., II PK 314/17, LEX nr 2638613; z 7.05.2019 r., II PK 31/18, OSNP 2020/5, poz. 40.

¹⁵ Por. wyroki SN: z 18.04.2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013/7–8, poz. 73; z 20.07.2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z 24.04.2018 r., I PK 33/17, LEX nr 2555730.

¹⁶ OSNP 2020/5, poz. 42.

¹⁷ OSNP 2022/6, poz. 56.

¹⁸ OSNP 2024/7, poz. 68.

¹⁹ OSNP 2024/6, poz. 60.

²⁰ Por. także wyrok SN z 21.03.2023 r., I PSKP 3/22, OSNP 2023/12, poz. 128.

²¹ LEX nr 3705069.

z powodu zastosowania dyskryminacyjnego kryterium różnicowania, ile ze względu na niemożność znalezienia kryterium, które mogłoby uzasadniać odmienne traktowanie.

1.3. Kryteria różnicowania wysokości wynagrodzeń

Gdy chodzi o wskazane w orzecznictwie uzasadnione/nieuzasadnione kryteria różnicowania pracowników, to w ostatnim okresie najczęściej analizowane były podstawy różnicowania wynagrodzenia za pracę.

W wyroku z 8.05.2024 r., II PSKP 2/24, Sąd Najwyższy przypomniał, że za uprawnione kryteria różnicowania wysokości wynagrodzeń pracowników należy uznać przynależność do kadry kierowniczej oraz zwiększoną dyspozycyjność pracownika²².

Kontynuację dotychczasowej linii orzeczniczej²³ stanowi także stanowisko zawarte w wyroku SN z 9.01.2024 r., I PSKP 39/22. Wskazano w nim, że zaszczości historyczne nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń w sytuacji, gdy pracodawca pozostawał bierny i przez 5 lat od przejęcia części załogi od innego pracodawcy (art. 23¹ k.p.) nie dążył do wyrównania wynagrodzeń. Sąd uznał, że do zakreslenia okresu, w którym powinno dojść do dostosowania wynagrodzeń nowo przejętych pracowników do zasad obowiązujących u pracodawcy przejmującego, zasadne było odwołanie się do treści art. 241⁸ k.p. Odnośnie do pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ k.p. przepis ten co prawda dopuszczał stosowanie postanowień układu zbiorowego pracy, którymi byli oni objęci przed przejęciem, ale zarazem wskazywał, że okres stosowania tych postanowień nie mógł być dłuższy niż jeden rok. Skoro zatem okres jednego roku był wystarczający do dokonania zmian w warunkach zatrudnienia pracowników przejmowanych, objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy, to powinien być wystarczyć pracodawcy również do wyrównania różnic w wysokości wynagrodzenia zachodzących pomiędzy pracownikami, którzy w następstwie wewnętrznych zmian organizacyjnych objęli takie same obowiązki²⁴.

Zdaniem Sądu Najwyższego za sprzeczne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), a tym samym za nieobowiązujące na podstawie art. 9 § 4 k.p. należy też uznać postanowienie porozumienia zbiorowego, które pozbawia byłego pracownika prawa do niektórych składników wynagrodzenia za pracę jedynie ze względu na ustanie jego stosunku pracy przed dniem zawarcia tego porozumienia (zob. wyrok SN z 28.08.2024 r., I PSKP 15/24²⁵).

1.4. Kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy

Częstym polem dla naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) jest dobór pracowników do zwolnienia z pracy lub typowanie pracowników do niekorzystnej zmiany treści stosunku pracy (wypowiedzenie zmieniające).

²² Por. także wyroki SN: z 22.11.2001 r., I PKN 691/00, OSNP 2003/21, poz. 513; z 24.01.2002 r., I PKN 16/01, OSNP 2004, nr 3, poz. 44; z 9.02.2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008/11–12, poz. 159; z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7–8, poz. 98; z 19.02.2008 r., II PK 256/07, OSNP 2009/9–10, poz. 116; z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3–4, poz. 41; z 18.08.2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155; z 21.01.2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012/7–8, poz. 86; z 7.04.2011 r., I PK 232/10, OSNP 2012/11–12, poz. 133; z 14.01.2013 r., I PK 164/12, LEX nr 1348189; z 9.05.2014 r., I PK 276/13, LEX nr 1483571; z 10.05.2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013/9–10, poz. 107; z 14.05.2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443; z 26.01.2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532; z 15.03.2016 r., II PK 17/15, LEX nr 2019523; z 22.03.2016 r., II PK 29/15, LEX nr 2026392; z 14.12.2017 r., I PK 342/16, LEX nr 2435672; z 14.03.2018 r., II PK 125/17, LEX nr 2488063.

²³ Por. wyrok SN z 7.02.2018 r., II PK 22/17.

²⁴ Por. także wyrok SN z 21.03.2019 r., II PK 314/17, LEX nr 2638613.

²⁵ OSNP 2025/2, poz. 15.

W tym zakresie Sąd Najwyższy niezmiennie stoi na stanowisku, że na równi z zastosowaniem niedozwolonego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy należy traktować sytuacje, w których ustawa wprowadzająca reformę administracji publicznej nie wskazuje, jakimi kryteriami ma się kierować kierownik jednostki objętej reformą, gdy dokonuje wyboru pracowników, którym przedstawia oferty dalszego zatrudnienia. Takie rozwiązanie zostało przyjęte w ustawie z 10.02.2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa²⁶. Wedle art. 51 ust. 7 tej ustawy stosunek pracy wygasł z dniem 31.08.2017 r., gdy pracownik nie otrzymał propozycji pracy, i wygasł też, gdy pracownik odmówił przyjęcia propozycji pracy. Między innymi w wyroku z 24.04.2024 r., II PSKP 68/23²⁷, wyjaśniono, że niezależnie od kolizji takiego rozwiązania z podstawnymi regulacjami prawa pracy (art. 11 w zw. z art. 30 k.p.), jest to przypadek ukształtowany w sposób na tyle dalece odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, że oczywiste jest, iż roszczenia pracownika z art. 67 zd. drugie k.p. podlegają ocenie również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji, a więc z punktu widzenia naruszenia art. 11² i art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i art. 18^{3b} k.p. Sąd uwypuklił, że nie ma przy tym żadnego znaczenia, że art. 51 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KOWR nie przewidywał żadnych wskazówek, którymi ma kierować się pracodawca przy składaniu propozycji. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie (korzystne dla podmiotu zatrudniającego) nie jest bowiem argumentem mogącym zniwelować lub wyłączyć bezwzględnie obowiązujący zakaz nierównego traktowania czy dyskryminacji. Jeśli o wyborze do ustania zatrudnienia decyduje osoba reprezentująca interesy podmiotu zatrudniającego, to pozostawienie jej nieskrępowanej swobody stanowi zaczyn do normatywnego usankcjonowania przyzwolenia na praktyki nierównościowe i dyskryminacyjne, a na to prawo nie tylko nie zezwala, lecz także nakłada na sąd powinność dokonywania wykładni przepisów w kierunku eliminującym przejawy nierównego traktowania (dyskryminacji).

Konsekwentnie Sąd Najwyższy przyjął, że tego typu zarzut nie może być formułowany w odniesieniu do regulacji odnoszącej się do zmian w organizacji administracji skarbowej. Zgodnie z art. 165 ust. 7 ustawy z 16.11.2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej²⁸ kierownicy wskazanych tam jednostek składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do 31.05.2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Na kanwie tej regulacji w wyroku SN z 13.02.2024 r., II PSKP 9/23²⁹, podkreślono, że z treści przytoczonego przepisu wynika, że kryteria dotyczące nowych warunków zatrudnienia zawartych w propozycji pracy składanej przez pracodawcę stanowią wzorzec, według którego pracodawca dokonuje selekcji pracowników kwalifikujących się do dalszego zatrudnienia. Do naruszenia zasady równego traktowania dochodzi zatem dopiero wtedy, gdy zastosowania tych warunków brakuje zarówno na etapie przydziału pracowników do dalszego zatrudnienia, jak i gdy tych kryteriów nie ujawniono w oświadczeniu pracodawcy stwierdzającym wygaśnięcie stosunku pracy. To zaś oznacza, że zaproponowanie lub niezaproponowanie pracownikowi lub funkcjonariuszowi nowych warunków zatrudnienia lub służby może się opierać tylko na kryteriach wyraźnie wymienionych w art. 165 ust. 7 tej ustawy. Sąd Najwyższy podkreślił przy

²⁶ Dz.U. poz. 624 ze zm. – dalej przepisy wprowadzające ustawę o KOWR.

²⁷ LEX nr 3715402.

²⁸ Dz.U. poz. 1948 ze zm.

²⁹ LEX nr 3670471.

tym, że kryteria te zostały określone w ustawie w sposób wyczerpujący, a zatem przy podjęciu opisywanej decyzji organ nie może sięgać po inne pozaustawowe okoliczności, które miałyby uzasadniać składane propozycje dalszego zatrudnienia.

Kwestia powinności sformułowania kryteriów oraz ich uzasadnienie mają zasadnicze znaczenie także przy zwalnianiu pracowników z przyczyn niedotyczących pracownika albo przy wprowadzaniu z takich przyczyn niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy (wypowiedzenie zmieniające). Za utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy bowiem uznać pogląd, zgodnie z którym wypowiedzenie definitywne pracodawcy albo wypowiedzenie zmieniające z takich przyczyn może być uznane za uzasadnione (por. art. 45 i art. 42 § 1 k.p.) tylko wtedy, gdy nie narusza zasady równego traktowania (art. 11² k.p.) i zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.)³⁰. W wyroku SN z 9.01.2024 r., I PSKP 47/22³¹, podkreślono powtórnie, że w sytuacji gdy wytypowanie pracownika do wręczenia mu wypowiedzenia/wypowiedzenia zmieniającego dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, przyczyny tej dyferencjacji mogą (i powinny) być poddane analizie przez sąd pracy. Jeśli zaś istniała możliwość zatrudnienia wszystkich pracowników zatrudnionych dotychczas w porównywalnych warunkach na warunkach nowych, możliwych do akceptacji przez nich wszystkich, to zaproponowanie niekorzystnej zmiany w tym zakresie jedynie jednemu z nich lub wybranym pracownikom należy uznać za naruszające art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. przez niezgodność z zasadą stosowania obiektywnych kryteriów doboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy³². Dlatego w przypadku, w którym przyjęte przez pracodawcę zmiany organizacyjne dotyczą tylko jednego lub kilku pracowników spośród większej liczby zajmujących takie samo stanowisko albo wykonujących podobną pracę, pracodawca powinien określić kryteria, jakimi kierował się, wybierając konkretne osoby, wobec których owe zmiany organizacyjne zostały przeprowadzone. Dopiero wskazanie owych kryteriów jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby, i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak wskazano w wyroku SN z 3.12.2024 r., I PSKP 43/23³³, za uzasadnione kryterium doboru pracowników w takich razach nie może być uznane korzystanie z uprawnień rodzicielskich. Stanowi to bowiem przejaw dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo (nienazwana przyczyna dyskryminacji w rozumieniu art. 11³ i art. 18^{3a} k.p.). Natomiast w wyroku z 16.01.2024 r., II PSKP 11/23³⁴, w ślad za dotychczasowym orzecznictwem przyznano, że takim usprawiedliwionym kryterium jest wytypowanie do zwolnienia definitywnego pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku³⁵.

³⁰ Por. m.in. wyroki SN: z 30.09.2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263; z 19.01.2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653.

³¹ OSNP 2024/9, poz. 89.

³² Por. także wyrok SN z 24.04.2019 r., II PK 18/18, OSNP 2020/3, poz. 23.

³³ OSNP 2025/7, poz. 64.

³⁴ OSNP 2024/8, poz. 79.

³⁵ Por. także wyroki SN: z 7.04.2011 r., I PK 238/10, OSNP 2012/17–18, poz. 214; z 19.02.2021 r., I PSKP 9/21, LEX nr 3122737.

1.5. Dyskryminacja przez asocjację

Przypomnijmy, że wskazywane w przepisach prawa cechy dyskryminacyjne mogą dotyczyć bezpośrednio osoby pracownika, ale mogą też odnosić się do osób, z którymi pracownik pozostaje w ścisłych relacjach i z uwagi na te relacje jest dyskryminowany w zatrudnieniu. Mowa tu o dyskryminacji ze względu na więź, której koncepcja została wypracowana w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości³⁶.

Sąd Najwyższy odwołał się do tej koncepcji w wyroku z 25.02.2025 r., III PSKP 21/24³⁷, przyjmując, że osoba nieutożsamiająca się z płcią żeńską, choć prawnie do niej przypisywana i posiadająca z nią najsilniejszą społecznie więź, może być przez pracodawcę dyskryminowana ze względu na płeć (dyskryminacja przez asocjację). W niniejszej sprawie pracownica deklarująca się jako osoba o nienormatywnej orientacji seksualnej zarzucała pracodawcy nieuzasadnione różnicowanie ze względu na płeć przez ustalenie odmiennych zasad stroju dla kobiet niż te, które przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych dotyczyły mężczyzn. Pracodawca wymagał od kobiet noszenia spódnic, butów na obcasie, makijażu i manicure. Pracownica była tym dotknięta, gdyż nie czuła się dobrze z takimi elementami *dress code'u*. Przeciwnie, odpowiadały jej typowe elementy ubioru (wyglądu) ustalonego dla mężczyzn. Pracownica upatrywała naruszenia swego interesu prawnego w różnicowaniu sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn. Konsekwentnie wskazywała, że kryterium dyskryminacji jest płeć, gdyż to właśnie płeć determinowała oczekiwania pracodawcy w zakresie konkretnego wyglądu pracowników. Sąd Najwyższy uznał, iż uwzględniając aktualne orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, należy przyjąć, że pracownica ta mogła, mając na uwadze okoliczności sprawy, powołać się na dyskryminację ze względu na płeć, gdyż niezależnie od jej osobistego stosunku wobec różnicowania na płeć męską i żeńską, stawała się ona postronną *par ricochet* ofiarą ogólnego różnicowania dokonywanego przez pracodawcę kierującego się przesłanką płci.

Bazując na opisanych okolicznościach w wyroku SN z 25.02.2025 r., III PSKP 21/24, odniesiono się także szerzej do problematyki, czy i w jakich granicach pracodawca ma prawo wymagać od pracownika określonego stroju lub innych elementów wyglądu. Sąd Najwyższy odwołał się do pojęcia *dress code'u*, wskazując, że należy przez nie rozumieć zbiór zasad dotyczących doboru ubioru stosownie do okazji, okoliczności. Sąd zauważył, iż normy społeczne narzucają różne standardy ubioru, zależne od tradycji, kultury, zaś pewne ograniczenia mogą wynikać z religii, zwyczajów w danym kręgu kulturowym, a także z zasad sformułowanych na potrzeby konkretnego miejsca czy grupy zawodowej. Zatem *dress code* w kontekście obowiązków pracowniczych to zbiór zasad dotyczących wyglądu pracownika, który został ustanowiony przez pracodawcę w formie pisemnej lub ustnej albo uregulowany przez ustawodawcę. Sąd podkreślił przy tym, że co do zasady *dress code* powinien mieć zastosowanie w sytuacjach, w których pracownik wykonuje swoje obowiązki wynikające z rodzaju pracy i zajmowanego stanowiska. Niektóre wymagania związane z *dress code'm* mogą mieć jednak przełożenie także na życie prywatne pracownika. Przykładem są wymagania co do długości i koloru włosów, zakazu tatuaży itp., czyli takie, które stają się częścią sfery prywatnej pracownika, gdyż po zakończeniu obowiązków związanych z pracą nie można ich łatwo zmienić.

³⁶ Por. wyroki TS: z 17.07.2008 r., C-303/06, S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve Law, EU:C:2008:415; z 16.07.2015 r., C-83/14, CEZ Razpredelenie Bylgarija AD przeciwko Komisija za zashtita ot diskriminacija, EU:C:2015:480; z 11.09.2025 r., C-5/24, P.M. przeciwko S. Snc, EU:C:2025:689.

³⁷ OSNP 2025/8, poz. 78.

Sąd uwypuklił, że pracodawca nie ma pełnej swobody w określaniu stroju pracownika. Granicami ingerencji w wygląd pracownika są przede wszystkim: obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) oraz przestrzeganie zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

Wśród dóbr osobistych kluczowych z perspektywy wprowadzenia zaleceń co do stroju w miejscu pracy Sąd wymienił w szczególności: zdrowie, godność, swobodę sumienia oraz prywatność (swobodę ekspresji). W kwestii uwzględnienia ochrony godności pracownika zwrócił uwagę, aby oczekiwania pracodawcy co do stroju nie wywoływały u pracownika uzasadnionego dyskomfortu lub poczucia uprzedmiotowienia. Sąd uznał za uzasadnione wykluczenie również takiego stroju, który byłby nakierowany wyłącznie na zaspokojenie subiektywnych odczuć klientów.

W sprawach spornych sąd powinien dokonać testu proporcjonalności, czyli rozważyć, czy waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych.

1.6. Nieuzasadnione uprzywilejowanie w zatrudnieniu

Osobno należy zwrócić uwagę na rozstrzygnięcie zawarte w wyroku SN z 25.04.2024 r., I PSKP 13/23³⁸. Sąd Najwyższy uznał w nim, że bezwzględny zakaz rozwiązania stosunku pracy oraz zmiany warunków pracy nauczyciela akademickiego będącego sędzią Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego lub Naczelnego Sądu Administracyjnego, a więc gwarantujący jego dożywotnie zatrudnienie w niezmiennych warunkach, godzi w zasadę równości wobec prawa (art. 121a ust. 1 ustawy z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce³⁹ w zw. z art. 2 i 32 ust. 1 Konstytucji RP), gdyż brakuje jakichkolwiek podstaw aksjologicznych dla tego rodzaju uprzywilejowania. Nie jest ono bowiem związane ani z pełnieniem szczególnych funkcji społecznych, państwowych lub samorządowych (jak to ma przykładowo miejsce w przypadku szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych lub radnych), ani z potrzebą ochrony wynikającej ze szczególnej sytuacji osobistej pracownika (jak to ma na przykład miejsce w odniesieniu do kobiet w ciąży czy pracowników w wieku przedemerytalnym). Nadto ochrona ta przybiera postać przywileju absolutnego, gdyż nie może jej uchylić zgoda uprawnionego organu, co także jest rozwiązaniem niespotykanym w dotychczasowej tradycji prawnej.

2. Równe traktowanie w zabezpieczeniu społecznym

2.1. Zasada równego traktowania ubezpieczonych

Zasada równego traktowania ubezpieczonych (art. 2a ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁴⁰) stała się podstawą rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w sprawie

³⁸ OSNP 2024/10, poz. 97.

³⁹ Dz.U. z 2024 r., poz. 1571 ze zm.

⁴⁰ Obecnie Dz.U. z 2026 r. poz. 199 ze zm.

dotyczącej prawa do renty rodzinnej (wyrok SN z 9.01.2024 r., III USKP 88/22⁴¹). Sąd uznał, że sąd ubezpieczeń społecznych jest upoważniony do oceny, czy stosowanie przepisów normujących prawo do renty rodzinnej nie prowadzi do naruszenia zasady równego traktowania przez nieuzasadnioną dyferencjację sytuacji prawnej określonych podmiotów. Przyjęte kryterium klasyfikacji podmiotów prowadzące do różnicowania ich sytuacji prawnej powinno bowiem mieć charakter obiektywny i realny, a ustawowa klasyfikacja podmiotów prowadząca do różnicowania ich sytuacji faktycznej i prawnej powinna być sprawiedliwa. Oznacza to, że równość w prawie ma charakter materialny, a nie formalny, i wynika z przyjętego systemu wartości.

Zastosowanie zasady równości w zakresie zasad przyznawania prawa i obliczania wysokości renty rodzinnej powinno zatem implikować subsumpcję jedynie porównywalnych (zbliżonych) okoliczności ekonomicznych i rodzinnych pod normy art. 67 ust. 1 w zw. z art. 74 ust. 1–3 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁴². W sytuacji gdy po śmierci ubezpieczonego dzieci wchodzące dotychczas w skład rodziny (dzieci własne i dzieci małżonka) znajdują się w istotnie innej sytuacji ekonomicznej i rodzinnej, prokonstytucyjna wykładnia cytowanych przepisów umożliwia w postępowaniu sądowym modyfikację decyzji organu rentowego w kierunku zapewnienia równego (porównywalnego) traktowania dzieci.

Tym samym, zdaniem Sądu Najwyższego, co prawda prawo dzieci zmarłego ubezpieczonego (dzieci własnych oraz dzieci małżonka ubezpieczonego) do renty rodzinnej powinno być ustalane w częściach równych na rzecz uprawnionych dzieci, ale jeżeli szczególne okoliczności konkretnej sprawy wskazują, iż przyznanie tego świadczenia naruszałoby zasady równego traktowania oraz byłoby niezgodne z istotą i celem renty rodzinnej, to sąd ubezpieczeń społecznych na wniosek strony powinien dokonać szczegółowej analizy sytuacji życiowej tych podmiotów.

2.2. Mechanizmy korygujące wysokość emerytur funkcjonariuszy pełniących służbę na rzecz totalitarnego państwa

Przypomnijmy, że na mocy przepisów ustawy z 16.12.2016 r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (tzw. ustawa dezubekizacyjna)⁴³ nowelizującej ustawę z 18.02.1994 r.⁴⁴ dodano do niej art. 15c, który wprowadził dwa mechanizmy korygujące wysokość emerytur funkcjonariuszy pełniących służbę na rzecz totalitarnego państwa. Pierwszy z nich „zeruje” tak kwalifikowane lata (art. 15c ust. 1 pkt 1), drugi zaś obniża wysokość świadczenia do przeciętnej emerytury przysługującej w powszechnym systemie ubezpieczenia (art. 15c ust. 3).

Wyroki z: 16.03.2023 r., II USKP 120/22⁴⁵, 18.04.2023 r., I USKP 40/22⁴⁶, 17.05.2023 r., I USKP 63/22⁴⁷, zapoczątkowały linię orzeczniczą SN, która jest kontynuowana po dzień dzisiejszy (por.

⁴¹ OSNP 2025/3, poz. 28.

⁴² Dz.U. z 2025 r. poz. 1749 ze zm.

⁴³ Dz.U. poz. 2270.

⁴⁴ Ustawa z 18.02.1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz.U. z 2026 r. poz. 505) – dalej ustawa zaopatrzeniowa.

⁴⁵ OSNP 2023/9, poz. 104.

⁴⁶ OSNP 2023/11, poz. 126.

⁴⁷ OSNP 2024/1, poz. 9.

m.in. wyroki SN z: 22.05.2024 r., III USKP 9/23⁴⁸, 17.09.2024 r., III USKP 87/23⁴⁹, 17.06.2025 r., I USKP 84/24⁵⁰, 8.05.2025 r., II USKP 17/24⁵¹).

W ramach tej linii orzeczniczej Sąd Najwyższy stwierdza, że:

- 1) wobec wieloletniej bezczynności Trybunału Konstytucyjnego w sprawach o dokonanie kontroli konstytucyjności art. 13b i art. 15c ustawy zaopatrzeniowej, sąd ma prawo do zweryfikowania zgodności z Konstytucją RP rozwiązań zawartych w tych przepisach⁵²;
- 2) istota „gilotyny” umieszczonej w art. 15c ust. 3 ustawy zaopatrzeniowej paradoksalnie jest wymierzona przede wszystkim w funkcjonariuszy, którzy pomyślnie przeszli weryfikację w 1990 r. i w kolejnych latach służyli wolnej Polsce;
- 3) obniżanie świadczenia do pułapu przeciętnej emerytury (art. 15c ust. 3 ustawy zaopatrzeniowej), gdy wysokość „ponad” ten wskaźnik została wypracowana po 1990 r.:
 - a) w sposób oczywisty narusza art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP;
 - b) godzi w art. 64 ust. 1, 2 i 3 Konstytucji RP;
 - c) narusza prawo do zabezpieczenia społecznego po osiągnięciu wieku emerytalnego z art. 67 ust. 1 Konstytucji RP i okoliczności te w indywidualnej sprawie samoistnie przemawiają za odmową zastosowania przez sąd;
- 4) zastosowanie art. 15c ust. 3 ustawy zaopatrzeniowej wywołuje przypadkowy i nieproporcjonalny skutek;
- 5) art. 15c ust. 3 ustawy zaopatrzeniowej narusza model wyznaczony przez art. 2 Konstytucji RP;

natomiast

- 6) „wyzerowanie lat służby” (art. 15c ust. 1 pkt 1 ustawy zaopatrzeniowej) jest środkiem proporcjonalnym w stosunku do funkcjonariuszy, których lata służby przypadają przed zmianami zapoczątkowanymi w 1989 r.;
- 7) krytyczna ocena art. 15c ust. 1 pkt 1 ustawy zaopatrzeniowej nie prowadzi do uznania niezgodności tego przepisu z Konstytucją RP – nie ma możliwości jednoznacznego zakwalifikowania tego przepisu jako pozostającego w opozycji do wzorca wskazanego w art. 2 Konstytucji RP;
- 8) w konkluzji art. 15c ust. 1 pkt 1 ustawy zaopatrzeniowej jest skuteczny.

Wskazując na niekonstytucyjność redukcji świadczenia emerytalnego wprowadzonej art. 15c ust. 3 ustawy zaopatrzeniowej, Sąd Najwyższy podkreśla, że dotyka ona w większości tych funkcjonariuszy, którzy pomyślnie przeszli weryfikację w 1990 r. i w kolejnych latach służyli wolnej Polsce. Rozwiązanie to nie ma bowiem zastosowania do funkcjonariuszy, których emerytura została wyliczona z lat poprzedzających 1990 r. Wynika to z tego, że wysokość ich emerytury na skutek zastosowania art. 15c ust. 1 pkt 1 ustawy zaopatrzeniowej kształtuje się poniżej „przeciętnej emerytury” – czyli nie ma do czego redukować. W rezultacie omawiany przepis godzi przede wszystkim w prawa osób, które wprawdzie przez pewien okres służyły „na rzecz totalitarnego państwa”, jednak po 1990 r. pracowały na rzecz Polski demokratycznej. W tym zakresie rozwiązanie określone w art. 15c ust. 3 ustawy zaopatrzeniowej może być więc ocenione jako naruszające art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, nierówno traktuje i dyskryminuje

⁴⁸ OSNP 2025/2, poz. 20.

⁴⁹ LEX nr 3780878.

⁵⁰ LEX nr 3892929.

⁵¹ LEX nr 3876651.

⁵² Zob. także wyrok SN z 9.06.2022 r., III USKP 145/21, OSNP 2022/11, poz. 113.

bowiem takie osoby względem funkcjonariuszy, którzy podjęli służbę po 1990 r. i którzy legitymują się takim samym okresem służby, czyli mają taką samą podstawę wymiaru świadczenia. Jeśli potraktować prawo do określonej wysokości emerytury w kategorii „prawa do własności”, to wskazany efekt art. 15c ust. 3 ustawy zaopatrzeniowej godzi również w art. 64 ust. 1, 2 i 3 Konstytucji RP. Sumarycznie wskazane naruszenia prowadzą do wniosku, że art. 15c ust. 3 ustawy zaopatrzeniowej narusza także prawo do zabezpieczenia społecznego po osiągnięciu wieku emerytalnego z art. 67 ust. 1 Konstytucji RP.

W ocenie Sądu Najwyższego dostrzec można także jego nieproporcjonalny skutek. Zastosowane w omawianym przepisie „równanie w dół” ma bowiem charakter przypadkowy. Dotyczy każdego, kto pełnił służbę na rzecz totalitarnego państwa, bez względu na czasowy wymiar tej służby do 31.07.1990 r., jak również bez względu na okres służby po 31.07.1990 r. Omawiany przepis ma zatem właściwości represywne (wyrok z 22.05.2024 r., III USKP 9/23).

Zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP) i zakazu dyskryminacji (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP) nie narusza natomiast mechanizm „zerowania” służby na rzecz totalitarnego państwa. Ważenie interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów norm art. 15c ust. 1 i art. 22a ust. 1 ustawy zaopatrzeniowej (zniesienie nieuzasadnionych przywilejów wynikających z godnej potępienia służby na rzecz totalitarnego państwa) i interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych, nie prowadzi do wniosku o oczywistej sprzeczności tych norm ze standardami konstytucyjnymi. Chociaż można oceniać, iż ustawodawca posługuje się tu drakońskimi mechanizmami („wyzerowuje” lata służby na rzecz totalitarnego państwa), a jego działania prowadzą do fermentu, a nie stabilizowania relacji społecznych, to samoistnie nie świadczy to o konflikcie z wzorcem demokratycznego państwa prawa i urzeczywistnianiem zasady sprawiedliwości społecznej. Tam, gdzie ścierają się przeciwstawne wartości, chronione w państwie prawa – tam dokonywanie zdecydowanego wyboru jednej z nich kosztem drugiej nie jest co do zasady działaniem sprzecznym z Konstytucją RP. Porządek konstytucyjny zakłada bowiem pewną autonomię decyzyjną siły politycznej, która dostała od społeczeństwa mandat do sprawowania władzy. W rezultacie krytyczna ocena Sądu Najwyższego w zakresie rozwiązania przewidzianego w art. 15c ust. 1 pkt 1 ustawy zaopatrzeniowej, a wręcz przekonanie, że mechanizm ten w ostatecznym rozrachunku jest szkodliwy dla Polski, nie jest wystarczające dla uznania niezgodności tego przepisu z Konstytucją RP.

Sąd Najwyższy wziął również pod uwagę stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyrokach z 24.02.2010 r., K 6/09⁵³, i z 4.04.2001 r., K 11/00⁵⁴, zgodnie z którym pojęcie godności będące źródłem konstytucyjnych praw i wolności jednostki determinuje sposób ich rozumienia i urzeczywistniania przez państwo (art. 30 Konstytucji RP). W konsekwencji wszelkie działania władz publicznych powinny z jednej strony uwzględniać istnienie pewnej sfery autonomii, w ramach której człowiek może się w pełni realizować społecznie, a z drugiej działania te nie mogą prowadzić do tworzenia sytuacji prawnych lub faktycznych odbierających jednostce poczucie godności. Przesłanką poszanowania tak rozumianej godności człowieka jest m.in. istnienie pewnego minimum materialnego, zapewniającego jednostce możliwość samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie oraz stworzenie każdemu człowiekowi szans na pełny rozwój osobowości w otaczającym go środowisku kulturowym i cywilizacyjnym. Godność człowieka może w szczególności zostać naruszona przez stanowienie regulacji prawnych, których celem jest poniżenie człowieka. Natomiast biorąc pod uwagę cel omawianej regulacji,

⁵³ OTK-A 2010/2, poz. 15.

⁵⁴ OTK 2001/3, poz. 54.

polegający na pozbawieniu przywilejów nabytych z tytułu służby na rzecz totalitarnego państwa, oraz to, że komentowane przepisy nie pozbawiają funkcjonariuszy minimum socjalnego, nie sposób uznać, że ich zastosowanie narusza w sposób oczywisty wzorzec z art. 67 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP (wyrok z 17.09.2024 r., III USKP 87/23).

Abstract

Equal treatment of employees; principle of equal treatment in social security the case law of the Supreme Court (2024–2025)

The author discusses the recent judgments of the Supreme Court (2024–2025) regarding equal treatment in employment and in social security. She addresses such issues as, the relationship between the principles of equal treatment and non-discrimination, criteria for selecting employees for being laid off, criteria for differentiating salaries and discrimination based on family ties. As for the issue of social security, she summarizes the Supreme Court's arguments regarding compliance with the principle of equal treatment of mechanisms for adjusting pension benefits for officers serving in a totalitarian state. She also explains the mechanism for applying the principle of equal treatment of insured persons in cases regarding the survivor's pension.

Keywords: principle of equal treatment of employees; principle of non-discrimination of employees, principle of equal treatment of insured persons

Eliza Maniewska – Doctor of Law, University of Warsaw;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8101-7351>