

Akademia prawa pracy cz. 1191

Czy sąd może wprowadzić nowe postanowienia do umowy o pracę



Bartłomiej Raczkowski

partner, Raczkowski i Wspólnicy

Co do zasady spory dotyczące ustanowienia nowych warunków pracy i płacy nie należą do właściwości sądów. Okazuje się, że są jednak od tej zasady wyjątki. Kiedy wyrok sądowy może ustanawiać nowe, wiążące na przyszłość, warunki zatrudnienia.

Jedną z głównych zasad prawa pracy jest zakaz dyskryminacji. Każdy ma prawo być równo traktowany w za-

kresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń zawodowych. Zgodnie z art. 18 par. 3 kodeksu pracy postanowienia umów o pracę, które naruszają tę zasadę, a więc sprawiają, że pracownik jest w sposób nieuzasadniony traktowany gorzej niż inni, są nieważne. W ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a gdy takich przepisów brak – należy je zastąpić postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r. (IPK 27/10), jeżeli badający sprawę sąd uzna, że dany zapis umowy o pracę ma cha-

rakter dyskryminujący, to oprócz zasądzenia odpowiedniego odszkodowania może również ukształtować warunki zatrudnienia na przyszłość. Przykładowo, jeżeli pracownik był gorzej wynagradzany za taką samą pracę niż inni pracownicy, to sąd w wyroku może zasądzić odszkodowanie za nierówne traktowanie w przeszłości oraz tak ukształtować stosunek pracy, aby jego warunki gwarantowały równe traktowanie – czyli podnieść wynagrodzenie. Określone w ten sposób warunki zatrudnienia będą wiążące dla stron umowy o pracę na równi z pozostałymi jej zapisami. Zaprezentowane przez Sąd Najwyższy podejście ma wyjąt-

kowe uzasadnienie praktyczne. Samo zasądzenie odszkodowania przy braku zmiany dyskryminacyjnych postanowień umowy, prowadziłoby, bowiem, do sytuacji gdzie pracownik byłby zmuszony kolejny raz udawać się do sądu celem obrony swoich praw.

Należy pamiętać, że różne warunki zatrudnienia poszczególnych pracowników, np. różne wynagrodzenie za taką samą pracę, często mają obiektywne uzasadnienie – np. różny jest poziom posiadanych przez pracowników kwalifikacji. W takim przypadku zarzuty o dyskryminację będą nieuzasadnione i nie będzie potrzeby określenia przez sąd nowych warunków zatrudnienia. **not. MJ**