



Tomasz Niedziński

Aspekty prawne dyskryminacji w zatrudnieniu

[Legal Aspects of Employment Discrimination]

Abstract

The objective of this paper was to analyse and assess the phenomenon of the employment discrimination and some of the forms it can take. This paper results from the author's particular interest in the subject of a variety of forms of employment discrimination. The essence of this work is to illustrate the complexity of this occurrence. The author tried to pay a special attention to the discrimination based on race, nationality, disability, age, wage discrimination or discrimination based on the use of disciplinary sanctions. The author's intention is also to familiarize readers of this paper with the areas of Polish labour law and with the European Union regulations, which constitute adopted, legal solutions to protect employees against discrimination in their workplace as well as employees working on the basis of civil law contracts or members of company's management board.

Keywords: discrimination, employment discrimination, labour law, sanctions, employees, equality.

Dyskryminacja to bardzo stare zjawisko, sięgające czasów starożytności. Jest ona najczęściej definiowana jako nierówne, a wręcz gorsze, krzywdzące i nieuzasadnione traktowanie danej jednostki przynależącej do pewnej grupy, najczęściej ze względu na obowiązujące stereotypy. Na gruncie słowników czy encyklopedii dyskryminacja definiowana jest jako prześladowanie jednostek czy grup społecznych ze względu na ich pochodzenie, przynależność wyznaniową, narodową, rasową, etniczną czy też klasową. Objawia się ona bardzo często nierównym traktowaniem osób znajdujących się w tej samej sytuacji – ze względu na płeć, niepełnosprawność itp. Biorąc pod uwagę skutki dyskryminacji, a także jej przejawy, rozróżnia się dyskryminację indywidualną, instytucjonalną oraz strukturalną. Dyskryminacja indywidualna to nierówne traktowanie poszczególnych jednostek, powodujące nierówny dostęp do zasobów. W przypadku

dyskryminacji instytucjonalnej jest to nierówne traktowanie na poziomie instytucji czy organizacji – sprawiające, że jedna z grup znajduje się w gorszym położeniu. Jeżeli chodzi zaś o dyskryminację strukturalną, występuje ona wówczas, gdy osoby przynależące do pewnej grupy nie mają możliwości korzystania z pełni swoich praw ze względu na obowiązujący system prawny, społeczny i gospodarczy.

Zjawisko dyskryminacji charakteryzuje się długotrwałością i celowością działania. Zasada równości pracowników znajduje odzwierciedlenie na gruncie prawa międzynarodowego. O zasadzie równości szans stanowią m.in.: Powszechna deklaracja praw człowieka¹ i konwencje Organizacji Narodów Zjednoczonych. Obowiązek równego traktowania pracowników wynika również z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych (jak np. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, o której mowa poniżej) oraz przepisów kodeksu pracy. Art. 32 Konstytucji RP² stanowi wprost, że wszyscy są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany z jakiegokolwiek przyczyny. Z kolei art. 11² kodeksu pracy³ stanowi, że wszyscy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków – zarówno kobiety, jak i mężczyźni. W art. 11³ k.p. wskazano natomiast, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu (...) jest niedopuszczalna. Jeżeli chodzi o unormowania unijne, zakaz dyskryminacji został ujęty w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Postanowienia traktatu lizbońskiego nałożyły na Unię Europejską obowiązek zwalczania wszelkich przejawów dyskryminacji – ze względu na płeć, religię, pochodzenie rasowe czy etniczne. Art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)⁴ wyposażył Parlament Europejski oraz Radę Europejską w specjalne środki prawne, które mają na celu przeciwdziałanie szeroko pojętej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Jeżeli zaś chodzi o wskazaną już Kartę praw podstawowych⁵, art. 21 stanowi o zakazie dyskryminacji ze względu na: płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię, światopogląd,

¹ Powszechna deklaracja praw człowieka z 10 grudnia 1948 r., Paryż, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ, 217/III A.

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

³ Ustawa z 26 czerwca 1975 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, dalej przywoływana jako kodeks pracy lub k.p.

⁴ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 30 kwietnia 2004 r., Dz.U. z 2004 r. nr 90, poz. 864/2.

⁵ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 14 grudnia 2007 r., Dz. Urz. UE C 2007 303, 1.

opinie polityczne lub inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Kolejnym aktem regulującym kwestię dyskryminacji jest europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁶. Jej art. 14 wskazuje, że korzystanie z praw i wolności w niej wskazanych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowych, majątek, urodzenie – ani z jakichkolwiek innych powodów. Protokół nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności dotyczy właśnie ogólnego zakazu dyskryminacji oraz wskazuje na terytorialny zakres jego stosowania. Można więc śmiało stwierdzić, że zakaz dyskryminacji stanowi jedną z najważniejszych zasad prawa.

Jedną z występujących w życiu codziennym form dyskryminacji jest dyskryminacja w zatrudnieniu. Zatrudnienie rozumiane jest jako świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę lub stosunku pracy. Uregulowania te będą miały ponadto również zastosowanie do osób prowadzących własną działalność gospodarczą, a także pracowników zatrudnionych w administracji publicznej oraz sektorze prywatnym. Kwestie dotyczące szeroko pojętej pracy zostały wskazane ogólnie w art. 65 Konstytucji RP. W przepisie tym wskazano normy, które dotyczą wolności pracy, wynagrodzenia za pracę oraz wyboru miejsca pracy.

Art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. stanowi o zakazie dyskryminacji, której efektem jest odmowa nawiązania stosunku pracy. Stosunek pracy charakteryzuje również nierównorzędność stron. Zasada niedyskryminacji jest zasadą suplementarną wobec zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Istotne w kontekście tego uregulowania jest przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę w przypadku postawienia prawdopodobnego zarzutu naruszenia zakazu równego traktowania. Wówczas to pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się naruszenia⁷.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego⁸ przez lata dało podstawę do definiowania zasady niedyskryminacji w stosunkach pracy jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów,

⁶ Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka z 10 lipca 1993 r., Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284.

⁷ W. Muszalski, B. Godlewska-Bujok, „Komentarz do art. 183b” [w:] Kodeks pracy. Komentarz, W. Muszalski, K. Walczak (red.), Warszawa 2021.

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, Legalis.

takich jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, przekonania polityczne czy religijne, przynależność związkowa.

Na gruncie kodeksu pracy istnieją pojęcia *równości traktowania* oraz *dyskryminacji*. Są one jednak stosowane przez ustawodawcę w sposób synonimiczny, natomiast Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że są to pojęcia odrębne, które powinny być rozpatrywane osobno. Równość traktowania zachodzi bowiem wówczas, gdy wszystkie podmioty prawa, które łączy ta sama cecha, są traktowane jednakowo, w równym stopniu, według tej samej miary⁹.

Dyskryminacja zaś to gorsze traktowanie danej jednostki czy też grupy w porównaniu do ogółu, różnicujące ją ze względu na kryterium: płci, wieku, orientacji seksualnej itp. Stosowanie tego typu wyróżników jest szczególnie naganne oraz społecznie szkodliwe.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 18 kwietnia 2013 r.¹⁰ wyjaśnił różnicę pomiędzy pojęciem dyskryminacji a nierównym traktowaniem – stanowiąc, że dyskryminacja w przeciwieństwie do nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę czy właściwość. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana kryteriami zakazanymi przez ten przepis, wówczas możemy mówić wyłącznie o naruszeniu zasady równego traktowania (równych praw) pracowników. Naruszenie zasady równych praw nie będzie skutkowało odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy.

Do kodeksu pracy został dodany rozdział IIa: Równe traktowanie w zatrudnieniu. Obowiązek równego traktowania wszystkich pracowników obejmuje nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia, dostęp do szkoleń, awansów itp. Dyskryminacja postrzegana jest jako kwalifikowana postać nierównego traktowania, a więc zachodzi wówczas, gdy występuje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy właściwością pracownika, która dotyczy go osobiście, a gorszym traktowaniem z tego właśnie powodu. Tak więc naruszenie zasady równego traktowania objawia się dyskryminowaniem pracownika. Wyróżnia się dwa rodzaje dyskryminacji: *bezpośrednią* lub *pośrednią*. Jeżeli dyskryminacja przejawia się w sposób jawny, mówimy o dyskryminacji bezpośredniej, jeżeli natomiast w sposób niejawny – mamy do czynienia z dyskryminacją pośrednią.

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16, Legalis.

¹⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12.

Dyskryminacja bezpośrednia wystąpi wówczas, gdy pracownik – z jednej bądź kilku przyczyn – mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje natomiast wówczas, gdy wskutek pozornie neutralnego postanowienia czy podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia – na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą; ta druga natomiast ma charakter pośredni, ponieważ nie stanowi skutku zachowania pracodawcy w odniesieniu do indywidualnego pracownika, jak przy dyskryminacji bezpośredniej, ale wobec całej grupy pracowników – dotycząc pewnej zbiorowości. W tym przypadku dyskryminujące działanie nie jest od razu zauważalne, bo tego typu postanowienie cechuje neutralność, lecz jego efekty mogą jednak ujawnić dyskryminujący charakter. Przykładem takim może być sytuacja, gdy pracodawca przyznaje premię osobom pracującym powyżej 40 godzin tygodniowo, a norma dotycząca niepełnosprawnych wynosi 35 godzin tygodniowo.

Od pojęcia dyskryminacji należy odróżnić – wprowadzone z dniem 1 stycznia 2004 roku do polskiego kodeksu pracy – pojęcie *mobbingu*. Jest to terror psychiczny w pracy, powodujący u pracownika stres, polegający na długotrwałym oraz systematycznym nękanii, dręczeniu ofiary w miejscu pracy przez osobę pozostającą wobec niej w stosunku nadrzędności (pracodawca wobec pracownika). Mobbing postrzegany jest jako forma przemocy, a nawet utożsamia się go z terrorem psychicznym w miejscu pracy. Analizując całokształt okoliczności, czy w danej sprawie możemy mówić o mobbingu, decydujące jest obiektywne kryterium zdarzenia oraz ocena prawna. Jego przejawami będą między innymi: szykany, intrygi, nieszczerłość, zakłamanie, sadyzm itp. Za mobbing zawsze odpowiada pracodawca. Zgodnie z art. 94³ § 3 kodeksu pracy, w przypadku gdy mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia, wówczas może on dochodzić odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Ustawodawca nie określił natomiast wysokości tego świadczenia, więc przy wskazywaniu konkretnych kwot sądy pracy będą się kierować zasadami i kryteriami już wypracowanymi w orzecznictwie sądów cywilnych. Będą one brały wówczas pod uwagę: rozmiar krzywdy, stopień wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywność, czas trwania oraz nieodwracalność następstw doznanej krzywdy¹¹.

¹¹ Ł. Prasolek, „Komentarz do art. 94³” [w:] Kodeks pracy. Komentarz, W. Muszalski, K. Walczak (red.), op. cit.

Najważniejszą różnicą pomiędzy mobbingiem a dyskryminacją jest to, że dyskryminowanie dotyczy głównie warunków zatrudnienia, mobbing związany jest natomiast ze stosowaniem przemocy psychicznej. Ponadto różnią się one od siebie czasem trwania oraz powtarzalnością zachowań. Jeżeli chodzi o mobbing – działania muszą mieć charakter uporczywy oraz długotrwały.

Jako dyskryminacja są również postrzegane molestowanie i molestowanie seksualne. Są to zachowania wymierzone bezpośrednio w godność pracownika. Działania takie mogą również stanowić czyny zagrożone sankcjami karnymi. Molestowanie to działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz niepożądane zachowanie, które ma na celu naruszenie godności pracownika i stworzenie wokół niego upokarzającej atmosfery. Molestowanie seksualne to z kolei nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym bądź odnoszące się do płci pracownika, którego celem jest naruszenie godności pracownika oraz stworzenie upokarzającej atmosfery.

Artykuł 94 kodeksu pracy wskazuje na obowiązki ciążące na pracodawcy. W katalogu tym wymieniono obowiązek równego traktowania wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków i przeciwdziałania jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu. Ustawodawca nie określił jednak skutków prawnych niedopełnienia przez pracodawcę obowiązków przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu.

W wyroku z 26 maja 2011 r. Sąd Najwyższy¹² orzekł, że w przypadku przekazania przez pracownika innemu pracownikowi / pracownikom danych, które objęte zostały tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń, w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu oraz przejawom dyskryminacji płciowej (np. niższe zarobki kobiet) – nie może to stanowić podstawy rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Sąd Najwyższy w swoich dotychczasowych orzeczeniach porównywał ze sobą dwie wartości: tajemnicę przedsiębiorcy oraz zasadę równego traktowania, zestawiając je ze sobą – i stwierdził, że pracodawcy nie mogą nadużywać zasady ochrony tajemnicy wynagrodzeń, broniąc się przed roszczeniami antydyskryminacyjnymi.

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2011 r., II PK 304/10, Legalis.

Dyskryminacja ze względu na rasę, pochodzenie etniczne oraz obywatelstwo

Dyskryminacja rasowa została zdefiniowana w Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej¹³. W konwencji tej dyskryminacja rasowa oznacza wszelkie formy zróżnicowania, wykluczenia, ograniczenia bądź wręcz uprzywilejowania – wynikającego z rasy, miejsca urodzenia, koloru skóry, pochodzenia narodowego czy etnicznego, które mają na celu bądź też powodują uszczuplenie możliwości korzystania na zasadzie równości z praw człowieka i podstawowych wolności politycznych, gospodarczych, kulturowych bądź w jakiegokolwiek innej dziedzinie życia. Zjawisko to jest naganne społecznie, szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że dyskryminacja ma zazwyczaj charakter jawny oraz agresywny. Odwołując się do podziału dyskryminacji na pośrednią oraz bezpośrednią, w przypadku dyskryminacji rasowej bezpośredniej jedna osoba będzie traktowana w analogicznej sytuacji gorzej niż inna – ze względu na swoje pochodzenie. Dyskryminacja rasowa pośrednia będzie się zaś przejawiała we wprowadzeniu pozornie neutralnego przepisu czy też kryterium mogącego doprowadzić do niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia. Z jawną dyskryminacją mamy do czynienia w momencie, gdy przepis krajowy otwarcie powołuje się na obywatelstwo oraz stawia cudzoziemców w gorszej sytuacji. Wyjątki od zasady równości w odniesieniu do cudzoziemców zostały określone szczegółowo i kompleksowo w ustawie o cudzoziemcach¹⁴.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Pracodawca nie może zwolnić niepełnosprawnego, jeżeli powodem zwolnienia jest wyłącznie jego ułomność. Według Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (TSUE) dotyczyć to będzie również pracowników przewlekle chorych. Trybunał przy okazji wskazanego wyroku dokonał autonomicznej interpretacji pojęcia „niepełnosprawność”. Jest nią ograniczenie, które wynika z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych

¹³ Dz.U. z 1969 r., nr 25, poz. 187.

¹⁴ Ustawa o cudzoziemcach, Dz.U. z 2013 r., poz. 1650, tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 2354.

czy też psychicznych człowieka, a które przeszkadza mu uczestniczyć w życiu zawodowym. Taką definicję powinien stosować pracodawca. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy pracownikowi, który przedstawi mu orzeczenie o niepełnosprawności ruchowej, powołując się na konieczność dostosowania dla niego specjalnych warunków technicznych oraz budowlanych. Pracodawca zobowiązany jest też do poczynienia odpowiednich kroków, aby umożliwić osobom niepełnosprawnym dostęp do pracy oraz jej niezakłócone wykonywanie (na przykład przez odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy) – jeśli oczywiście przedsięwzięte środki nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie dużych obciążeń.

Dyskryminacja ze względu na wiek

Zgodnie z art. 39 k.p. nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu zostało nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia będzie umożliwiawał mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego.

Sam wiek pracownika nie może stanowić jedynej okoliczności uzasadniającej wypowiedzenie. Gdyby wypowiedzenie zostało dokonane jedynie ze względu na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego, wówczas byłoby to nieuzasadnione na gruncie art. 11³ k.p., stanowiącego o zakazie stosowania praktyk dyskryminacyjnych np. ze względu na wiek. Sąd Najwyższy w uchwale z 21 stycznia 2009 roku¹⁵ stwierdził wprost, że osiągnięcie wieku emerytalnego oraz nabycie prawa do emerytury nie może stanowić samoistnej, wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Wymówienie stanowiska pracownikowi, który nabył prawo do świadczeń emerytalnych, wyłącznie dlatego, że osiągnął wiek emerytalny, nie uzasadnia takiej decyzji. Decyzja taka nie pozostaje bowiem w jakimkolwiek związku przyczynowym ani z wykonywaną przez niego pracą, sytuacją ekonomiczną pracodawcy, ani z żadnym zdarzeniem, które mogłoby usprawiedliwiać brak przydatności pracownika lub istnienie interesu pracodawcy w rozwiązaniu umowy. Wymówienie wręczone pracownikowi musi odwoływać się do obiektywnych oraz indywidualnie skonkretyzowanych przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy i związanych z wykonywaną przezeń

¹⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08.

pracą, jak na przykład: niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowników, obniżenie wydajności, długotrwałe nieobecności w pracy spowodowane chorobami, zmiana profilu produkcji, ogłoszenie upadłości bądź likwidacji pracodawcy. W wypadku natomiast zwolnień grupowych przy wyborze pracowników do zwolnienia pracodawca może wskazać osoby mające prawo do emerytury.

Dyskryminacja płacowa

Wynagrodzenie za wykonaną pracę stanowi kluczową kwestię w prawie pracy. W Polsce prawo do godziwego wynagrodzenia kojarzone jest głównie z ustaleniami minimalnego wynagrodzenia za pracę. Szczególnym aspektem, na który warto zwrócić uwagę, jest postulat niedyskryminacji i równego traktowania. Przestrzeganie tej zasady oznacza stosowanie takich samych kryteriów prawnych wobec podmiotów znajdujących się w analogicznej sytuacji.

Podnosząc zarzut dyskryminacji w kontekście wynagrodzenia, pracownik ma obowiązek wykazania, że był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników, którzy wykonywali jednakową pracę, oraz że takie zróżnicowanie wywołane było niedozwoloną przyczyną. Nieznaczne zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników będące wynikiem oceny jakości ich pracy nie powinno być traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania; kwestia nieznacznego zróżnicowania wynagrodzenia będzie natomiast badana na podstawie okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Formą nierównego podejścia do pracowników jest również dyskryminacja pośrednia przejawiająca się w wypłacie dodatkowych świadczeń pieniężnych. Przykładem jest np. sformułowanie w przepisach wewnętrznych dotyczących wypłaty premii pozornie nieszkodliwych kryteriów, jak np. warunku braku co najmniej sześciomiesięcznych nieobecności w pracy, których niespełnienie wiąże się z jej utratą.

Oczywiście należy pamiętać, że warunki pracy i płacy mogą się nieco różnić u osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (na niekorzyść) – w tym przypadku pracodawca powinien kierować się zasadą proporcjonalności co do wymiaru czasu pracy pracownika. Powołanie tutaj zasady proporcjonalności oznacza, że w stosunku do pracownika, który

został zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, mają być stosowane takie same stawki płacy godzinowej, jak w stosunku do zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Niedopuszczalne będzie również różnicowanie świadczeń tych grup pracowników, np. ograniczenie możliwości uczestnictwa w szkoleniu w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – wówczas mielibyśmy już do czynienia z omawianą dyskryminacją.

Art. 18^{3c} § 1 kodeksu pracy wyraźnie wskazuje, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Przestrzeganie zasady równości wobec prawa będzie oznaczać stosowanie takich samych kryteriów prawnych wobec podmiotów, które znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej oraz prawnej.

Dyskryminacja polegająca na stosowaniu kar porządkowych

Nakładanie na pracowników kar pieniężnych niewątpliwie mieści się w strefie uprawnień pracodawcy, o czym świadczy art. 108 k.p. Stosowanie tych kar samo w sobie nie stanowi dyskryminacji. Będzie już nią natomiast poinformowanie pozostałych zatrudnionych, których ta kara nie dotyczy, o nałożeniu na pracownika kary porządkowej. Pracodawca może także upoważnić inną osobę do stosowania kar porządkowych. Karą taką będzie upomnienie, nagana bądź kara pieniężna. Nałożenie kary pieniężnej jest jednak ograniczone i dotyczy wyłącznie szczególnych naruszeń obowiązków pracowniczych w zakresie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy (bhp), przeciwpożarowych, a także poważnych naruszeń porządku pracy, takich jak: opuszczanie miejsca pracy bez żadnego usprawiedliwienia, stawianie się w pracy w stanie nietrzeźwości bądź spożywanie alkoholu w czasie pracy. Odpowiedzialność porządkowa nie musi pociągać za sobą wyrządzenia pracodawcy szkody – chodzi bowiem o samo bezprawne zachowanie pracownika, które narusza obowiązek i może prowadzić do negatywnych konsekwencji.

Pracodawca ma swobodę w wyborze kary porządkowej, może również zrezygnować z jej nałożenia – z wyjątkiem kary pieniężnej, która jest nakładana wyłącznie za wymienione najcięższe wykroczenia, wskazane w art. 108 § 2 k.p. Ukaranie nastąpi w momencie zawiadomienia pracownika w formie pisemnej o wymierzonej karze. Pracodawca nie może stosować

wobec pracowników innych kar niż te ujęte w kodeksie pracy. Zastosowanie kary powinno być także poprzedzone wysłuchaniem pracownika – wymóg ten został zresztą sformułowany jasno w art. 109 § 2 k.p. – pracownik nie ma natomiast obowiązku skorzystania z tego uprawnienia. Zatarcie nałożonej kary porządkowej następuje z mocy prawa po roku nienagannej pracy pracownika.

Zwolnienie dyscyplinarne nie może być postrzegane jako nierówne traktowanie czy też właśnie dyskryminacja pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę z jednym z pracowników, a w stosunku do innych udzielenie wyłącznie kar porządkowych – nie narusza zasady równego traktowania pracowników, gdyż każdy przypadek powinien być rozpatrywany indywidualnie¹⁶.

Zakaz dyskryminacji w sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę

Omawiana problematyka dyskryminacji może się również pojawić w sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Podstawowym przepisem normującym sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy przechodzącym na innego pracodawcę jest art. 23¹ k.p. Pracownicy, którzy podlegają przejściu, mają prawo do rozwiązania stosunku pracy z siedmiodniowym uprzedzeniem. Przejmujący zakład pracy pracodawca nie przejmuje automatycznie regulaminu wynagradzania poprzedniego pracodawcy, wiąza go natomiast korzystniejsze warunki zatrudnienia, które wynikają z regulaminu wynagradzania pracodawcy poprzedniego, o ile ich nie zmienił ani nie wypowiedział. Jeżeli zechce on ujednoczyć warunki zatrudnienia dla wszystkich pracowników, musi natychmiast po przejściu zakładu pracy wyrównać warunki pracy oraz płacy, a więc dokonać zmian w nowym regulaminie wynagradzania. Utrzymanie przez dłuższy okres różnicowania pracowników może oznaczać w gruncie rzeczy naruszenie zasady równego traktowania.

Niedopuszczalna będzie sytuacja, w której pracodawca bez obiektywnych i uzasadnionych powodów, w innym czasie niż wypowiedzenie układu zbiorowego pracy, złoży indywidualne wypowiedzenie zmieniające. Ponadto pracodawca może różnicować kryteria wyboru pracowni-

¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2016 r., I PK 91/15, Legalis.

ków do wypowiedzeń zmieniających, ale tylko wówczas, gdy będzie się kierował obiektywnymi przesłankami, które wynikają z danego stanu faktycznego.

Zakaz dyskryminacji pracowników związanych z pracodawcą innymi stosunkami pracy

Zakaz dyskryminacji obowiązuje również w stosunkach z pracownikami związanymi z pracodawcą innymi, nietypowymi stosunkami pracy. Pierwszy przykład będą stanowić pracownicy zatrudnieni na umowach na czas określony, gdy celem jest zastępstwo za innego, nieobecnego pracownika, który np. przebywa na urlopie (macierzyńskim, wychowawczym itp.) albo jest nieobecny w pracy z powodu choroby. Pracownicy tacy są często nazywani pracownikami tymczasowymi. Długość trwania tej umowy jest ściśle związana z okresem nieobecności zastępowanego pracownika. W polskim ustawodawstwie do 2004 roku nie istniała wyraźna norma prawna, która zapewniałaby ochronę przed dyskryminacją pracownikom zatrudnionym właśnie na podstawie umów terminowych. Obecnie art. 18^{3a} § 1 k.p. obejmuje swym zakresem także inne przypadki dyskryminacji, w tym właśnie omawianą dyskryminację ze względu na zatrudnienie na czas określony.

Dyskryminacji nie będzie stanowić odmowa pracodawcy zatrudnienia pracownika na czas nieokreślony, jeżeli ma do zaoferowania wyłącznie pracę na czas określony. Dodatkowo pracownik taki będzie miał – w porównaniu do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony – ograniczoną możliwość awansowania czy też dostępu do oferowanych szkoleń mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Kolejnym zagadnieniem jest zakaz dyskryminacji w przypadku zatrudnienia tymczasowego. Jest to umowa terminowa, w której pracownik świadczy pracę na podstawie umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej. Świadczenie pracy u danego pracodawcy odbywa się na podstawie umowy cywilnoprawnej, której stronami są agencja tymczasowa oraz pracodawca. Agencje pracy tymczasowej zatrudniają pracowników, aby następnie móc ich czasowo wynajmować innym podmiotom. W świetle przepisów kodeksu pracy do pracowników tymczasowych również stosuje się zakaz dyskryminacji w kontekście warunków pracy i innych warunków zatrud-

nienia czy też szkolenia zawodowego. Pracodawca ma obowiązek traktować pracowników tymczasowych tak jak innych pracowników zatrudnionych na jednakowych / podobnych stanowiskach pracy. Tym samym pracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia. Jeżeli pracodawca naruszy zasadę równego traktowania, wówczas pracownik tymczasowy ma prawo dochodzić odszkodowania od agencji pracy tymczasowej. Agencja ta może również domagać się od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania, równowartości wypłaconego pracownikowi odszkodowania.

Inną grupę chronioną przed dyskryminacją stanowią pracujący w systemie telepracy. Telepracownicy korzystają z takich samych praw, które są gwarantowane – ustawami oraz porozumieniami zbiorowymi – pracownikom zatrudnionym i wykonującym pracę w zakładzie pracodawcy. Pracodawca pozostaje odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo telepracownika w miejscu pracy, ma też obowiązek szanować jego prywatność. Telepracownicy muszą ponadto, na równi z innymi pracownikami, mieć dostęp do szkoleń, a także możliwości rozwoju dalszej kariery zawodowej. Mają oni takie same prawa zbiorowe, jak pracownicy pracujący w zakładzie pracodawcy. Telepraca może być wykonywana przez pracownika zarówno w jego mieszkaniu, jak i w telecentrum. Jeżeli pracownik świadczy pracę w domu, zachowuje w dalszym ciągu prawo do wszystkich gwarantowanych świadczeń bądź uprawnień wynikających z samego stosunku pracy. Jednym z wyjątków jest brak zastosowania do takiego pracownika regulacji dotyczących wypadku w drodze do pracy i z pracy, gdy jego miejscem pracy jest miejsce zamieszkania. Pracodawca ponosi natomiast swego rodzaju ryzyko w odniesieniu do wypadków przy wykonywaniu pracy.

Jak widzimy, przykładów zakazu dyskryminacji na gruncie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz przepisów kodeksu pracy jest wiele – i nie wszystkie zostały omówione. Zakaz dyskryminacji będzie dotyczył również pracowników świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, członków zarządu spółki czy realizacji zamówień publicznych.

Abstrakt

Celem niniejszego artykułu jest analiza i ocena dyskryminacji w zatrudnieniu oraz niektórych form, jakie owo zjawisko może przybierać. Wynika to ze szczególnego zainteresowania autora tematem różnorodności form dyskryminacji

w zatrudnieniu. Istotą publikacji jest zobrazowanie złożoności tego zjawiska. Autor starał się zwrócić szczególną uwagę na dyskryminację ze względu na rasę, narodowość, niepełnosprawność, wiek, dyskryminację płacową lub dyskryminację ze względu na stosowanie sankcji dyscyplinarnych. Intencją autora jest również zapoznanie czytelników z obszarami polskiego prawa pracy oraz z regulacjami Unii Europejskiej, które dotyczą rozwiązań prawnych chroniących pracowników przed dyskryminacją w miejscu pracy oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych lub członków zarządu spółki.

Słowa kluczowe: dyskryminacja, dyskryminacja w zatrudnieniu, prawo pracy, sankcje, pracownicy, równość.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

1. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego i K. Walczaka, Warszawa 2021.
2. Tomasz Niedziński, *Dyskryminacja w zatrudnieniu – wybrane aspekty prawne*, Warszawa 2018.

Akty prawne

1. Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka z 10 lipca 1993 r., Dz.U. z 1993 r. nr 61 poz. 284.
2. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 14 grudnia 2007 r., Dz. Urz. UE 2007 C 303, 1.
3. Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r., Dz.U. z 2020 r., poz. 1320.
4. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.
5. Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Dz.U. z 1969 r., nr 25, poz. 187.
6. Powszechna deklaracja praw człowieka z 10 grudnia 1948 r., Paryż, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ, 217/III A.
7. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 30 kwietnia 2004 r., Dz.U. z 2004 r., nr 90 poz. 864/2.

Orzecznictwo

1. Wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, Legalis.
2. Wyrok TSUE z 11 lipca 2006 r., C-13/05, w sprawie Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA.
3. Uchwała Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2011 r., II PK 304/10, Legalis.
5. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12.
6. Wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2016 r., I PK 91/15, Legalis.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16, Legalis.