

## ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRACOWNIKÓW

Zasadę równego traktowania pracowników wyraża art. 11<sup>2</sup> kodeksu pracy, który brzmi:

*Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.*

**Z zasady równego traktowania wynika, iż wszyscy pracownicy odznaczający się podobnymi cechami i wykonujący tę samą pracę w jednakowy sposób mają mieć równe prawa** w szczególności mają prawo do równej płacy za równą pracę bez względu na płeć.

**Ale!**

1. dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo,
2. sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy.

Jest tak dlatego, że jednakowe traktowanie wszystkich pracowników, różniących się ze względu np. na właściwości psychofizyczne, czy wiek prowadziłoby do dyskryminacji.

W tej kwestii wypowiedział się także Sąd Najwyższy wskazując, że „Zasada równości praw odnosi się do kształtowania sytuacji prawnej pracowników, w żadnym przypadku nie dotyczy ona równego traktowania stron stosunku pracy. Wynika z niej możliwość nierównego traktowania pracowników i pracodawców, uwzględniającego ich odmienną pozycję socjalną i ekonomiczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 510/97, LexisNexis nr 333348, OSNAPiUS 1999, nr 4, poz. 115). Z kolei w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 174/2008 (LexPolonica nr 2627198) Sąd Najwyższy stwierdził, że określona w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasada równych praw odnosi się do przypadków, w których pracownicy charakteryzują się cechą istotną (relewantną), polegającą na „jednakowym wypełnianiu takich samych obowiązków”. Oznacza to, że ocenę równości należy odnieść nie tylko do takiego samego rodzaju pracy i takiego samego zakresu obowiązków pracowniczych, ale ponadto do sposobu wywiązywania się z nich.

**Zasada równego traktowania i zasada niedyskryminacji to nie to samo.** Mogą zdarzyć się sytuacje, w których zostanie naruszona zasada równości i niedyskryminacji, gdy występuje gorsze traktowanie określonych pracowników lub grup pracowników z uwagi na właściwości uznane za dyskryminujące np. ze względu na płeć, ale mogą występować także przypadki, gdy nierówne traktowanie pracowników ma charakter niedyskryminujący i wówczas mamy do czynienia z naruszeniem wyłącznie zasady równości.

## ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Zgodnie z art. 11<sup>3</sup> kodeksu pracy:

*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.*

Wskazany w przepisie katalog przyczyn ze względu na które nie można różnicować sytuacji pracownika jest otwarty (ustawodawca posługuje się sformułowaniem: „w szczególności”).

**Zakaz dyskryminacji to podstawowy obowiązek pracodawcy.** Obejmuje on etap doboru pracowników, ustalania treści stosunku pracy, fazę jego realizacji (awans, dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje) oraz rozwiązywania.

Bezpośrednią sankcją za naruszenie zakazu dyskryminacji w czasie zatrudnienia jest możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków względem pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.).

Zakaz dyskryminacji został obszernie zdefiniowany w art. 18<sup>3a</sup> k.p., zgodnie z którym:

*§ 1. 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.*

*§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.*

*§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.*

*§ 4. Dyskryminowanie pośrednio 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 nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz 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 § 1, 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.*

*§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 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).*

*§ 6. 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).

§ 7. 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.

**Szczególnym rodzajem dyskryminacji jest molestowanie.**

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. molestowanie to „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”.

Przykład:

Przełożony czyni uwagi pod adresem podwładnego nawiązując do jego pochodzenia ze wsi, uwagi są częste, upokarzające i mają podkreślać brak rozeznania pracownika w sprawach firmy, są też zachętą dla innych pracowników do lekceważącego traktowania ich współpracownika.

**Cechy molestowania:**

1. jest ukierunkowane na naruszenie godności pracownika,
2. nie musi być długotrwałe – jako molestowanie może zostać zakwalifikowane zachowanie jednorazowe,
3. molestowaniu towarzyszy kryterium dyskryminacyjne, tzn., że zachowania kwalifikowane jako molestowanie mają miejsce ze względu np. na pochodzenie, światopogląd itd.,
4. może dotyczyć grupy osób wyróżniających się ze względu na pewną cechę,
5. skutkiem molestowania jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
6. w procesie pracownik, który doświadczył molestowania ma uprawdopodobnić (nie udowodnić), że do molestowania doszło, zaś obowiązkiem pracodawcy jest udowodnienie (nie uprawdopodobnienie), że taka dyskryminacja nie miała miejsca.

Każdy człowiek sam określa, jakie zachowanie może zaakceptować, a jakie uważa za obraźliwe, jednak subiektywna ocena sytuacji w pracy dokonywana przez pracownika mogłaby prowadzić do nadużyć. Sąd Najwyższy wskazał, że „ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości osoby, która czuje się dotknięta zachowaniem innej osoby” (wyrok z dnia 5 kwietnia 2002r., II CKN 953/00, LEX nr 55098), a także, że „decydujące znaczenie dla oceny zasadności twierdzenia o naruszeniu dobra osobistego ma nie tyle subiektywne odczucie osoby żądającej ochrony prawnej, ale to, jaką reakcję wywołuje w społeczeństwie to naruszenie”. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2004r., V CK 69/04, LEX nr 197661).

**Molestowanie, które odnosi się do płci to molestowanie seksualne.**

Molestowanie seksualne w miejscu pracy może przybrać postać szantażu seksualnego na zasadzie „coś za coś” albo polegać na stwarzaniu nieprzyjaznych warunków pracy.

Przykłady:

1. kontakt fizyczny (dotykanie, głaskanie, poklepywanie, szczypanie) lub próby doprowadzenia do niego;

2. czynienie uwag np. prośby o założenie kobiecego stroju na spotkanie biznesowe, czy komentarzy o zabarwieniu seksualnym;
3. opowiadanie sprośnych dowcipów lub ich przesyłanie za pomocą np. internetu, e-maili, SMS-ów itd.;
4. eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (kalendarze, fotografie);
5. rozmowa z podtekstami seksualnymi, które nawiązują do wyglądu danej osoby,
6. propozycje lub żądania gratyfikacji seksualnych np. zgoda przełożonego na nie zlecenie pracownikowi nadgodzin w zamian za prywatne spotkanie z przełożonym po godzinach pracy.

### **Naruszenie zasady równego traktowania – prawo do odszkodowania**

Art. 18<sup>3d</sup> k.p. mówi, 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.*

Przesłanką obowiązku odszkodowawczego jest jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji, które może polegać na zachowaniu sprawcy naruszenia w postaci działania bądź zaniechania. Odpowiedzialność ta może zaistnieć także wówczas, gdy osoba dyskryminowana nie poniosła szkody rozumianej jako uszczerbek w jej majątku. Można dochodzić naprawienia szkody majątkowej (np. za utracony zarobek, koszty leczenia), jak i niemajątkowej (krzywdy), która wiąże się z naruszeniem dóbr osobistych pracownika (np. godności). Prawo do odszkodowania przysługuje także osobom, którym odmówiono zatrudnienia oraz byłym pracownikom.

Naprawienie szkody obejmuje nie tylko poniesioną stratę (*damnum emergens*), ale także korzyści (*lucrum cessans*), jakie poszkodowany mógłby odnieść, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Chodzi o utratę korzyści, która rzeczywiście nastąpiła, a nie tylko teoretycznie mogłaby nastąpić. Utraconą korzyścią może być np. utrata prawa do wyższego dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego, wyższych premii liczonych jako wartość procentowa płacy zasadniczej, czy zbyt niskie wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego:

1. *Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika.*
2. *Jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające", to z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia.*
3. *Dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia.*
4. *Przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie jest podstawą zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą wystąpić w przyszłości.* (wyrok Sądu Najwyższego, III PK 43/08, OSNP 2010/13-14/160).

**Wykazanie wysokości kwoty dochodzonej tytułem odszkodowania to obowiązek pracownika.** Sposób wyliczenia odszkodowania warto wskazać już w pozwie po to, by uniknąć formalności związanych ze sprawdzaniem wartości przedmiotu sporu przez sąd.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (np. w postaci wystąpienia na drogę sądową) nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy na podstawie art. 45 k.p. czy jej rozwiązania bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. Mówi o tym art. 18<sup>3e</sup> k.p.:

*§ 1. 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.*

*§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.*

Ustawodawca zabezpiecza w ten sposób pracownika, który doświadczył dyskryminacji przed zwolnieniem za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę bądź też bez wypowiedzenia z podaniem fikcyjnej przyczyny.

Roszczenie odszkodowawcze dyskryminowanego pracownika jako roszczenie ze stosunku pracy, przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Początek biegu terminu przedawnienia stanowi dzień, w którym pracownik dowiedział się o szkodzie (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., sygn. I PZP 1/14).

W przypadku, gdy działania dyskryminacyjne wypełniają znamiona przestępstwa osoba dopuszczająca się ich może ponieść także odpowiedzialność karną za np.: złośliwe, czy uporczywe naruszanie praw pracownika - art. 218 k.k., gwałt – art. 197 k.k., seksualne wykorzystanie stosunku zależności lub przymusowego położenia – art. 199.k.k., nękanie - art. 190a k.k., zniesławienie - art. 212 k.k.

Stan prawny aktualny na dzień 30 lipca 2021r.

Literatura:

Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020,  
Gersdorf Małgorzata, Raczkowski Michał, Rączka Krzysztof, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, LexisNexis 2014,  
Iwulski Józef, Sanetra Walerian, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, LexisNexis 2013,  
oraz przywołane w treści orzeczenia Sądu Najwyższego.