

mgr WOJCIECH DYŁĄG
doktorant na Uniwersytecie Jagiellońskim
Kontakt: wojciechdylag@gmail.com

Wybrane aspekty odpowiedzialności za dyskryminację i nierówne traktowanie w zatrudnieniu

Fot. Erwin Wodicka/Bigstockphoto



Nakaz równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji pracowników wynika zarówno z przepisów Konstytucji RP, Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego, Kodeksu karnego, jak i przepisów prawa europejskiego i międzynarodowego. Dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy w porównywalnej sytuacji pracodawca traktuje pracowników w różny sposób. Najczęściej występującą dyskryminacją jest dyskryminacja ze względu na wiek, płeć i niepełnosprawność. Osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, przysługuje prawo do żądania odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. O odszkodowaniu orzeka sąd.

Słowa kluczowe: dyskryminacja, nierówne traktowanie, prawo pracy, odpowiedzialność, powództwo, dowód

Chosen aspects of liability for discrimination and unequal treatment in employment

Requirement of equal treatment in employment and the prohibition of discrimination against workers is due to both the provisions of the Constitution, the Labour Code, the Civil Code, the Penal Code and the provisions of European and international law. Discrimination occurs when an employer treats a comparable situation of workers in different ways. The most common discrimination is the one based on age, gender and disability. A person whose employer has infringed the principle of equal treatment in employment has the right to claim damages in an amount not less than the minimum wage. The compensation, however, must be ruled by a court.

Keywords: discrimination, labor law, liability, claim, evidence

Wstęp

W obowiązującym w Polsce prawie nakaz równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji są zagadnieniami pojawiającymi się w wielu gałęziach prawa. Najszerzej kwestie te porusza prawo pracy, na podstawie zarówno przepisów krajowych jak i międzynarodowych. Kryteria którymi nie wolno się posługiwać różnicując sytuację pracowników (tzw. kryteria dyskryminacyjne) są określone m.in. w Kodeksie pracy, dyrektywach oraz konwencjach MOP. W szczególności są nimi: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna. Katalog tych przesłanek na gruncie Kodeksu pracy jest katalogiem otwartym, co oznacza, że mogą nimi być również np. wygląd, kolor włosów, preferencje żywieniowe itp. Zakaz dyskryminacji ciąży przede wszystkim na pracodawcy, niemniej jednak może on obejmować również inne osoby, które w jakikolwiek sposób wpływają na sytuację pracownika. Zarówno według przepisów krajowych, europejskich, jak i międzynarodowych osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo dochodzić swoich praw postępowaniu sądowym, domagając się adekwatnego odszkodowania.

Należy pamiętać, że pracodawca, oprócz wprost wyrażonych w rozdziale IIa k.p. powinności związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i nierównemu traktowaniu, obowiązany jest, zgodnie z art. 207 k.p. zapewniać bezpieczeństwo i higienę pracy celem ochrony życia i zdrowia pracowników. Mając to na uwadze, pracodawca obowiązany jest zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej m.in. stosunki społeczne. Dyskryminacja i nierówne traktowanie zaburzają właściwe relacje w środowisku pracy, powodując jednocześnie występowanie stresu. Stres z kolei jest przyczyną wielu niebezpiecznych sytuacji, m.in. wypadków przy pracy.

W artykule zaprezentowano prawne ujęcie zjawiska dyskryminacji i nierównego traktowania oraz sposoby dochodzenia roszczeń z tytułu ich naruszenia. Przedstawiono ponadto sposoby przeprowadzania dowodzenia w postępowaniach sądowych.

Definicja dyskryminacji

Nakaz równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji pracowników wynika zarówno z przepisów Konstytucji RP, Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego, Kodeksu karnego, jak i przepisów prawa europejskiego i międzynarodowego.

Dyskryminacja (z łac. *discrimino* – rozróżnianie) oznacza odmienne traktowanie różnych osób, które znajdują się w podobnej sytuacji. Zjawisko to zawiera znamiona traktowania prawnie nieusprawiedliwionego i nieuzasadnionego obiektywnymi przyczynami.

Ratyfikowana przez Polskę Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, definiuje w artykule 1 dyskryminację jako „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu oraz wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu” [1].

Na gruncie prawa polskiego pojęcie dyskryminacji zdefiniował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1997 r.¹, stwierdzając, że jest nią bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej lub prawnej.

Równe traktowanie jest z kolei zachowaniem, które w identycznych sytuacjach nie powoduje uprzywilejowania kogokolwiek z jakiegokolwiek przyczyny.

Biorąc pod uwagę treść art. 11² k.p. [2] pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Postanowienia powołanego przepisu nawiązują do Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy [3] dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości. Artykuł 11² k.p. odpowiada ponadto gwarancji wyrażonej w artykule 33 Konstytucji RP [4], zgodnie z którym kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Artykuł 11² k.p. należy interpretować również pod kątem wynagradzania pracowników. Stanowisko takie potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r.² zgodnie z którym: art. 11² k.p., stanowiący o równych prawach pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w ścisłym znaczeniu obejmuje prawo

do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawo do takich samych świadczeń z tytułu wypełniania takich samych obowiązków.

Dokonywaną ocenę równości odnieść należy nie tylko do takiego samego rodzaju pracy i takiego samego zakresu obowiązków pracowniczych, ale nadto do sposobu wywiązywania się z nich.³ Wyrażona w art. 11² k.p. zasada odnosi się tylko do jednej strony stosunku pracy – do pracowników i nie obejmuje pracodawców. Przymiot powszechności równych praw z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków odnosi się do „pozostających w zatrudnieniu”, a więc świadczących pracę na rzecz pracodawcy pracę nie tylko na podstawie stosunku pracy [1]. Jednocześnie jednak równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo tych samych podmiotów, jeśli jest to oparte na uznanych kryteriach oceny różnicującej podmioty prawa (różne traktowanie w różnych sytuacjach), [5].

Rodzaje dyskryminacji

Kodeks pracy w artykule 11³ wskazuje, że dyskryminacja może mieć charakter bezpośredni lub pośredni. Zgodnie z artykułem 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Z kolei 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 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 art. 18^{3a} § 1 k.p., 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 (art. 18^{3a} § 4 k.p.).

Cytowane przepisy (tj. art. 18^{3a} § 1, art. 18^{3a} § 2 oraz art. 18^{3a} § 3 k.p.) są zbieżne z uregulowaniami europejskimi w tym zakresie, w szczególności z art. 2 pkt. 2 a Dyrektywy 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. [6] oraz Dyrektywą 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. [7].

Ciężar dowodu w postępowaniach sądowych

Zgodnie z ogólną zasadą rozłożenia ciężaru dowodu, w toku postępowania strony zobowiązane są dowieść przytaczanych przez nie faktów i okoliczności sprawy, z których wywodzą korzystne dla siebie skutki prawne. Koncepcja ciężaru dowodu (łac. *onus probandi*) dotyczy możliwości uznania przez sąd za stwierdzone jedynie tych faktów, które zostały dowiedzione oraz nieuwzględnienia tych faktów, które dowiedzione nie zostały [8].

W sprawach o dyskryminację punkt ciężkości rozkłada się jednakże inaczej, gdyż następuje tzw. przerzucenie ciężaru dowodu. Oznacza to, że powód ma obowiązek jedynie uprawdopodobnić, a nie udowodnić fakt zaistnienia dyskryminacji, natomiast to pozwany musi udowodnić, że nie dyskryminował, albo też, że nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione. Na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że odmawiając nawiązania stosunku pracy, rozwiązując go, kształtując niekorzystnie wynagrodzenie za pracę czy inne warunki zatrudnienia danego pracownika, pomijając go przy awansach czy innych świadczeniach związanych z pracą i wreszcie pomijając go przy typowaniu do udziału w szkoleniach mających na celu podniesienie kwalifikacji, kierował się obiektywnymi powodami. Postawienie pracodawcy jakiegokolwiek innego zarzutu naruszenia przez niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu połączone z domniemaniem takiej właśnie przyczyny jego decyzji czy innego rodzaju zachowania łączy się z przerzuceniem – z mocy prawa – ciężaru dowodu na pracodawcę. To on w razie sporu powinien udowodnić, iż decyzja była podyktowana powodami niezwiązanymi z zasadą równego traktowania.

Wprowadzenie reguły, że to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu wykazania, że różnicując sytuację pracownika kierował się względami obiektywnymi, ma istotne znaczenie procesowe w celu ułatwienia dochodzenia roszczeń związanych z każdą formą dyskryminacji [9].

Wspomniana reguła jest zgodna z wytycznymi określonymi w art. 4 Dyrektywy Rady nr 97/80/EWG [10]: państwa członkowskie podejmą takie działania, jakie są niezbędne, (zgodnie z ich systemami prawnymi) dla zapewnienia, że jeśli osoby, które uznają się za skrzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada równości traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona.

W świetle omawianej dyrektywy należy zaznaczyć, że w wielu przypadkach osoba, która doznała nierównego traktowania lub dyskryminacji w miejscu pracy, nie ma możliwości dowiedzenia faktu dyskryminacji, ponieważ w większości przypadków pozbawiona jest dostępu do informacji niezbędnych do jej udowodnienia. Przykładem tego typu ograniczenia może być brak możliwości dostępu do dokumentów czy informacji dotyczących warunków zatrudnienia czy wynagradzania innych pracowników. W związku z tym, racjonalne jest przyjęcie w ustawodawstwie, iż to pracodawca jest zobowiązany wykazać obiektywne powody, które stały się podstawą odmiennego traktowania, niż wymaganie, by w trakcie postępowania powód udowodniał, że czynniki takie nie występowały.

Ciężar dowodu w postępowaniach z zakresu dyskryminacji był przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. W jednym z nich Sąd stwierdził, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wskazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany w bezpośredni lub pośredni sposób, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód,

¹ Wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1997 r., I PKN 246/97.

² Wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r. II PK 87/04.

³ Wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 174/08.

że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami⁴.

Przepis art. 18^{3b} k.p. koresponduje z art. 10 ust. 1 Dyrektywy Rady 2000/78. Stanowi on, że zgodnie z krajowymi systemami sądowymi państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzebraniem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

W związku z tym przepis art. 18^{3b} k.p. należy interpretować zgodnie z art. 10 powołanej dyrektywy. Wynikają z tego dwa wnioski. Po pierwsze, pracownik musi uprawdopodobnić dyskryminację swojej osoby wskazując fakty, z których ma ona wynikać; po drugie zaś, pracodawca może obalić twierdzenie pracownika wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami. Pracownik powinien wskazać fakty, które dyskryminację uprawdopodobniają, a pracodawca, chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa. Na podstawie podobnej regulacji zamieszczonej w art. 4 Dyrektywy 97/80 Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził w pkt 4 wyroku z dnia 10 marca 2005 r. C – 196/02 w sprawie Vasiliki Nikolouki, że, „w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi on fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności Dyrektywy Rady 97/80 (...) należy dokonać w ten sposób, iż na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca”⁵.

Problematyka dowodzenia (ciężaru dowodu) w sprawach z zakresu dyskryminacji pojawia się również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Oba Trybunały zwróciły uwagę, iż w sprawach z zakresu nierównego traktowania i dyskryminacji osoby pokrzywdzone bardzo często natrafiają na szczególne trudności dowodowe, w związku z czym kwestie dowodowe w sprawach o nierówne traktowanie zarówno w prawodawstwie Rady Europy, jak i Unii Europejskiej wymagają specjalnej uwagi.

Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (dzisiaj: Unii Europejskiej) już w 1989 r. w sprawie Danfoss⁶ zwrócił uwagę na kwestię ciężaru dowodu w postępowaniu dotyczącym niezasadzonego nierównego traktowania – różnicowania wynagradzania pracowników ze względu na staż pracy. W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał wskazał, że w sytuacji, gdy system wynagradzania jest nieprzejrzysty oraz nie pozwala na zidentyfikowanie kryteriów, jakimi pracodawca się posłużył

różnicując wynagrodzenia pracowników, to ciężar udowodnienia braku dyskryminacji spoczywa na pracodawcy. Natomiast pracownik musi jedynie wykazać, że przeciętne wynagrodzenie pracowników jednej z płci jest niższe niż pracowników płci przeciwnej, w porównaniu z odpowiednio dużą liczbą pracowników.

Przechodząc do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczącego zakazu dyskryminacji, z analizy spraw rozstrzyganych w oparciu o art. 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka wynika, że skarżący kierując sprawę do sądu powinien zwrócić uwagę na cztery kwestie. Po pierwsze, powinien podać niedozwolone kryterium różnicujące, inaczej mówiąc, cechę prawnie chronioną, ze względu na którą jest odmiennie traktowany. Po drugie, wskazać dyskryminujące w jego ocenie traktowanie, któremu podlegał. Następnie, wykazać, że jego sytuacja jest podobna (porównywalna) do sytuacji osób należących do grupy porównawczej lub od niej znacząco różna, i w końcu – wskazać prawo lub wolność chronioną Konwencją, które w jego przypadku zostało naruszone [1].

Warto zwrócić ponadto w tym miejscu uwagę na fakt, iż obecnie, zgodnie z obowiązującą od dnia 1 stycznia 2011 r. ustawą wdrażającą niektóre przepisy UE w zakresie równego traktowania [11], stosowanie zasady odwróconego ciężaru dowodu obowiązuje także w postępowaniach toczących się w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w innych obszarach, np. dostępie do opieki zdrowotnej czy zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z art. 14 pkt. 2 i pkt. 3 wymienionej ustawy, kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, komu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Dochodzenie roszczeń z zakresu dyskryminacji

Każdy, wobec kogo naruszono zasadę równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń wynikających z tego faktu. Ochrona przed dyskryminacją przewidziana jest bezpośrednio w konstytucji, a także w prawie pracy, cywilnym i karnym.

Najszerzy wachlarz ochronnych gwarancji prawnych z zakresu równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji i odpowiedzialność z jej tytułu przewidują przepisy prawa pracy, w tym w szczególności Kodeks pracy, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawa zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W artykule 19c ustawy o promocji zatrudnienia [12] sformułowany został zakaz stosowania przez agencję zatrudnienia dyskryminacji osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Ponadto ustawa wskazuje, iż pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadą równości – oznaczającą obowiązek udzielania pomocy w znalezieniu zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność (art. 36 pkt. 4). Z ustawy tej wynika także szczególnie rodzaj dyskryminacji związany z przyjmowaniem do pracy, dotyczący

ofert pracy. Zgodnie z art. 36 pkt. 5e tejże ustawy, powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i mogą dyskryminować kandydatów do pracy. Odpowiedzialność za naruszenie zasady niedyskryminacji przewidziana została w art. 121 ust. 3 oraz w art. 123, zgodnie z którymi, kto ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

Z kolei w art. 15 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych [13] wskazano, że pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania (w zakresie warunków określonych w art. 15) przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Analizując kwestię zjawiska dyskryminacji oraz naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dochodzenia z tego tytułu roszczeń na gruncie Kodeksu pracy, należy zauważyć, że pracownik może dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Może jednak żądać także wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. Takie postępowanie jest bardziej korzystne dla pracownika: jest szybsze, charakteryzuje się mniejszym rygoryzmem, a przede wszystkim daje szansę na dalszą współpracę pracodawcy i pracownika, odczas gdy postępowanie przed sądem jeszcze bardziej pogłębia wrogie relacje pomiędzy pracodawcą oskarżonym o dyskryminację, a dochodzącym swoich praw pracownikiem. Poszkodowany pracownik może w procesie sądowym korzystać z pomocy radcy prawnego, adwokata oraz osoby pozostającej z nim w stałym stosunku zlecenia. Pełnomocnikiem jego może być również współuczestnik sporu, rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia. Dużym ułatwieniem jest to, że zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego [14] pełnomocnikiem pracownika może być przedstawiciel związków zawodowych lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym jest lub był on zatrudniony.

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 marca 2012 r.⁷ przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. [15] w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji.

Istotne jest zaznaczenie, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nie-

⁴ Postanowienie z 24 maja 2005 r., II PK 33/05 (niepublikowane).

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06.

⁶ Wyrok TSWE z 17 października 1989 r., Handelsog Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening („Danfoss”), Sygn. C-109/88.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2012 r. Sygn. II PK 161/11.

równego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.⁸

Zgodnie z art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Odnosząc do kwestii zasądzenia odszkodowania z tytułu nierównego traktowania pracownika, należy pamiętać, że odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczącej obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego – według przyjętej w Polsce nomenklatury – zadośćuczynieniem za krzywdę⁹.

Jak stwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06), zasadniczą funkcją odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Mając to na uwadze, jak i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r. (I PK 27/10), należy przyjąć, że naprawienie szkody obejmuje nie tylko stratę, którą poszkodowany poniósł, ale także korzyści, jakie mógłby odnieść, gdyby mu szkody nie wyrządzono. W przypadku wymiernych strat i utraty korzyści, które najczęściej powstają na skutek naruszenia zasady równego wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.), mogą one zostać dość łatwo oszacowane. Zatem w ramach odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., mieści się nie tylko obowiązek naprawienia szkody w postaci różnicy między wynagrodzeniem zasadniczym dyskryminującym a takim samym wynagrodzeniem w zgodnej z prawem wysokości, ale także w wysokości różnicy między wypłaconymi a należnymi z analogicznych przyczyn składnikami wynagrodzenia zależnymi od płacy zasadniczej.

Wydaje się, iż istnieje również możliwość wystąpienia z powodztwem na podstawie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym 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.

Mając na uwadze przywołany artykuł, istotne wydaje się pytanie, czy art. 18^{3d} k.p. daje osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, prawo do żądania odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę? W myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06,

zgodnie z którym w razie sporu między stronami stosunku pracy, stwierdzając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia, sąd powinien ustalić to wynagrodzenie na odpowiednim poziomie (zastąpić postanowienia umowy odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego). W związku z tym, słuszne wydaje się zatem przyznanie prawa występowania z powództwem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania z art. 18^{3d} k.p. Odszkodowanie powinno być równe co najmniej wynagrodzeniu minimalnemu – w rozumieniu ustawy z 10.10.2002 r. [16]. Określenie dolnej granicy odszkodowania oznacza, że przysługuje ono poszkodowanemu co najmniej w tej wysokości za sam fakt naruszenia zasady równego traktowania.

W wymienionym wyroku Sąd Najwyższy wskazał także, że odszkodowanie określone w przepisie art. 18^{3d} k.p. powinno być ustalone w wysokości różnicy między wynagrodzeniem jakie pracownik powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym.

Dyskryminacja a przedawnienie roszczeń

Z art. 291 § 1 k.p. wynika, że podstawowym terminem przedawnienia jest termin trzyletni, który znajduje zastosowanie wobec wszelkich roszczeń pracownika wynikających ze stosunku pracy. Przepis ten mówi również, że bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się w chwili, gdy roszczenie stało się wymagalne. Na dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, w wyniku której nastąpił rozstrój zdrowia, pracownik ma zatem 3 lata. Momentem decydującym dla rozpoczęcia biegu tego terminu nie jest jednak data rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego¹⁰, termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18 k.p. rozpoczyna swój bieg dopiero w momencie ujawnienia się szkody na osobie, do czego bez wątpienia może dojść już po ustaniu stosunku pracy.

Biorąc to pod uwagę zasadne jest uznać, że rozwiązanie umowy o pracę – co do zasady – nie stanowi kluczowego momentu dla rozpoczęcia biegu terminu, w którym pracownik może dochodzić sprawiedliwości z racji tego, że pracodawca bez racjonalnego uzasadnienia traktował lepiej innych swoich podwładnych. Bieg trzyletniego terminu przedawnienia roszczeń dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu, które pozostawiło uszczerbek na zdrowiu poszkodowanego pracownika, rozpoczyna się bowiem wówczas, gdy powziął on wiadomość o szkodzie, a nie w chwili, gdy miało miejsce zdarzenie, które tę szkodę wywołało.

Podsumowanie

Zjawisko dyskryminacji to w najprostszym ujęciu traktowanie niektórych ludzi inaczej niż innych. Dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy w porównywalnej sytuacji pracodawca traktuje pracowników w różny sposób. Najczęściej występującą dyskryminacją jest dyskryminacja ze względu na wiek,

płeć i niepełnosprawność. Oprócz dyskryminacji i nakazu równego traktowania, którym Kodeks pracy poświęca rozdział II a, niekiedy zachowania pracodawców mogą realizować znamiona czynów określonych w Kodeksie karnym [17].

Należy pamiętać, że jednym z zadań prawa we współczesnym państwie jest jego indywidualizacja względem człowieka w społeczności jako jednostki. Stąd też, przepisy antydyskryminacyjne stanowią poszanowanie dobra prawnego, którym w głównej mierze jest godność człowieka (pracownika). Przez godność pracownika należy zatem rozumieć szacunek bez względu na jego indywidualne cechy, osobowość, płeć, postawę, system wyznawanych wartości, itp. Szereg obowiązujących przepisów ma więc za zadanie realizację funkcji ochronnej przed zjawiskami niepożądanymi, którymi są z pewnością nierówne traktowanie oraz dyskryminacja.

PIŚMIENNICTWO

- [1] Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 25 czerwca 1958., DzU 1961, nr 42, poz. 218
- [2] Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.
- [3] Konwencja Nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 29 czerwca 1951 r., DzU 1955, nr 38, poz. 238
- [4] Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, DzU z 1997 r., nr 78, poz. 483 ze zm.
- [5] Z. Góral *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy* [w:] red. K. W. Baran *Zarys systemu prawa pracy*. Tom I. Część ogólna prawa pracy, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010
- [6] Dyrektywa 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dziennik Urzędowy L 180, 19/07/2000 P0022 – 0026
- [7] Dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dziennik Urzędowy L 303, 02/12/2000 P0016 – 0022
- [8] L. Garlicki (red.) *Konwencja o ochronie praw człowieka*. Komentarz do art. 1-18, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010
- [9] M. T. Romer *Prawo pracy. Komentarz* LexisNexis, Warszawa 2010
- [10] Dyrektywa Rady 97/80/WE z 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, DzU L 14 z 20.1.1998 r.
- [11] Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, DzU z 2010 r. nr 254, poz. 1700 ze zm.
- [12] Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU 2004 nr 99 poz. 1001 ze zm.
- [13] Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, DzU 2003 nr 166 poz. 1608 ze zm.
- [14] Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, DzU 1964, nr 43, poz. 296 ze zm.
- [15] Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, DzU z 2003, nr 49, poz. 408 ze zm.
- [16] Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, DzU 2002, nr 200, poz. 1679 ze zm.
- [17] Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, DzU z 2003, nr 199, poz. 1935 ze zm.

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2006 r. III PK 30/06.

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009, III PK 43/08.

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2009 r., I PK 156/08.