

wprawdzie prawodawcą racjonalnym, lecz zacofanym, gdy opiera się na wiedzy według współczesnego rozeznania błędnej, czy prawodawcą zbrodniczym, gdy ustanawia racjonalnie pomyślane przepisy, zmierzające np. do wyniszczania grup ludzkich.

Założenie racjonalności prawodawcy ma konsekwencje dla oceny aktów prawnych i ich interpretacji. Tekst aktu prawodawczego ma służyć ustawodawcy do sformułowania określonych norm postępowania świadczących o tym, że prawodawca zna i uwzględnia reguły języka danej społeczności, a jeśli od nich odstępuje odpowiednio to zaznacza, np. przez definicje legalne. Przyjmuje się, że prawodawca formułuje takie normy, które według jego wiedzy w danym układzie społecznym nadają się do tego, by wpływać na zachowanie adresatów. Nie ustanawia norm niezgodnych między sobą. Postępowanie adresatów zgodne z ustanawianymi normami prowadzi – według jego wiedzy – do rezultatów optymalnych, a w każdym razie aprobowanych na gruncie przypisywanego prawodawcy systemu wartości. Przyjmuje się hipotezę racjonalności, by dzięki niej w drodze wykładni prawa usuwać negatywne zjawiska w życiu prawnym oraz występujące w systemie prawa przepisy mętne, niespójne itd. Koncepcja racjonalnego prawodawcy zmusza interpretatora do odtworzenia z tekstu prawnego wysłownych w nim norm prawnych jako wypowiedzi jednoznacznych, niezależnie od błędów, jakie w zakresie redagowania przepisów popełnił prawodawca faktyczny. Ma to znaczenie przede wszystkim w obszarze dotyczącym racjonalności języka, w którym wprost włącza się interwencję interpretatora w sens ustanowionego tekstu – w takim zakresie, jaki dopuszczają zaakceptowane społecznie dyrektywy interpretacyjne.

Literatura

1. Morawski L., *Podstawy filozofii prawa*, Toruń 2014.
2. Sarkowicz R., Stelmach J., *Teoria prawa*, Kraków 1998.
3. Stępień K., *W poszukiwaniu podstaw racjonalności prawa*, Lublin 2015.
4. Zieliński M., *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2006.
5. Ziemiński Z., *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980.

Dr Krystyna Ziółkowska
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie (Polska)

A BAN ON DISCRIMINATION IN THE POLISH LABOUR CODE - SOME NEW LEGAL REGULATIONS

Dyskryminacja w zatrudnieniu jest naruszeniem praw pracownika, która sprowadza się do nierównego traktowania jednostki lub grupy jednostek w porównaniu do innych podmiotów, nieznajdującego uzasadnienia z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w tej samej sytuacji [2, s.96]. Dostosowując prawo polskie do prawa europejskiego w zakresie ochrony przed dyskryminacją, ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (dalej jako: nowela, ustawa) rozszerzyła obowiązujące już regulacje, stosując czasem niepotrzebnie, nigdzie niespotykane, zawyżone standardy. Ustawa zwiera liczne wady, które powinny być szybko usunięte, ponieważ mogą mieć niekorzystne skutki i stanowić barierę w stosowaniu nowych regulacji. W niniejszym opracowaniu uwaga zostanie skoncentrowana na zdefiniowanych w ustawie pojęciach: równego traktowania, dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania i

molestowania seksualnego, ze wskazaniem błędów wynikających z niewłaściwej implementacji unijnych dyrektyw. Trudna sytuacja gospodarcza i finansowa pracodawcy oraz wywołana nią niepożądana atmosfera w zakładzie pracy, przesycona obawą pracowników o utrzymanie zatrudnienia lub wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, mogą dodatkowo stanowić czynniki stymulujące naruszenie praw i wolności pracownika, mających za wspólny mianownik równe traktowanie w stosunku pracy [3, s. 28]. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji jest drugim obok opisanego wyżej obowiązku przeciwdziałania mobbingowi nakazem prowolnościowym. Tak jak w przypadku mobbingu, tak i w przypadku dyskryminacji, pracownik może się bronić z uwagi na istnienie ochrony dóbr osobistych. Jednak wzgląd na ochronę wolności pracy uzasadnia urzędowe działania państwa, a konkretnie państwa działającego przez pracodawcę [4, s. 179].

Nowela zmodyfikowała rozdział IIa w Dziale I KP, formułując jego nowy tytuł jako „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (zamiast dotychczasowego „Równość traktowania kobiet i mężczyzn”). Zmiany podyktowane były wymogiem dostosowania polskiego prawa do prawa wspólnotowego, w szczególności do dyrektyw: 2000/43/WE z 29.6.2000 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na rasę lub pochodzenie etniczne, 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającą warunki ramowe na rzecz równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy i 2002/73/WE z 23.9.2002 r., zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do pracy, szkolenia zawodowego, awansów, warunków pracy. Artykuł dotyczący niedyskryminacji w zatrudnieniu w brzmieniu nadanym § 4 noweli z 21.11.2008 r. oraz § 1 noweli z 16.5.2019 r. w sposób bardziej szczegółowy wymienia zakres równego traktowania, a mianowicie dotyczący nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, rodzaju umowy o pracę, wymiaru czasu pracy, a więc przypadków, w których może łatwo następować dyskryminacja [1, s.34].

W świetle art. 183a § 3 KP „dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy”. Zgodnie z treścią art. 183a § 1 KP dyskryminacja zachodzi wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny – niedozwolonego kryterium określonego w tym artykule, powtórzonego również w art. 113KP [6, s. 406].

Dyskryminacja bezpośrednia to niejednakowe (mniej korzystne) potraktowanie pracownika z innymi pracownikami w porównywalnej sytuacji ze względu na przyczynę (kilka przyczyn) wymienioną w art. 183a § 1. Trzon tej definicji odpowiada postrzeganiu (potocznemu) dyskryminacji jako niesłusznego rozróżnienia.

Potocznie rzecz ujmując, dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, jeśli pracodawca, podejmując decyzję makrozatrudnieniową (dotyczącą grupy pracujących, a nie jednostki), dokonuje rozróżnienia z powodów a priori neutralnych. Uwagę przyciąga jednak to, że skutek jego posunięcia jest taki, jak w przypadku dyskryminacji bezpośredniej, tj. prowadzi do pokrzywdzenia osób zwykle upośledzonych na rynku pracy. To nakazuje zbadanie, czy podany przez pracodawcę powód rozróżnienia nie był pozorny. W sprawie Jenkins ETS uznał, że zniżenie stawki godzinowego wynagrodzenia kasjerom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy jest dyskryminacją pośrednią, bowiem działa ono na

niekorzyść kobiet, które dominowały w tej grupie zatrudnionych. Jedynie wykazanie, że różnicowanie wynagrodzenia było uzasadnione zaistnieniem obiektywnie uzasadnionych i niezwiązanych z płcią czynników pozbawia tego działania w ocenie ETS cech dyskryminacji. Orzeczenie w sprawie Jenkins stanowiło pierwowzór dla obecnej definicji dyskryminacji pośredniej. Zdaniem SN pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyr. SN z 18.9.2008 r., II PK 27/08, MoPr 2009, Nr 3, s. 139).

Równe traktowanie pracowników jest wyrazem niedyskryminacji. Nakaz równego traktowania zawarty w art. 183a KP odnosi się do wszystkich etapów stosunku pracy. Zgodnie z brzmieniem § 1 tego przepisu "pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (...)". Przepis ten obejmuje zatem już etap rekrutacji (kiedy w rzeczywistości mamy jeszcze do czynienia z kandydatem na pracownika, czyli potencjalnym pracownikiem), następnie etap kształtowania praw i obowiązków pracownika (czyli etap ustalania rodzaju pracy, wymiaru etatu, wynagrodzenia itd.), aż po etap zwalniania (tutaj szczególnie wrażliwa jest kwestia doboru pracowników do zwolnienia, wybierania podstawy zwolnienia i uzasadniania tego zwolnienia) [1, s.34]. Obowiązek niedyskryminowania pracowników (w tym niedopuszczania się zachowań kwalifikowanych jako molestowanie seksualne) oraz obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (w tym przejawom molestowania seksualnego w miejscu pracy oraz w związku z pracą) należą do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. W razie ich ciężkiego naruszenia przez pracodawcę poszkodowanemu pracownikowi przysługuje prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 11 KP). Ponadto pracodawca może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą w ramach reżimu *ex contractu*. Jeżeli sprawcą molestowania seksualnego jest pracodawca (lub osoba, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność), pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 183d KP [5, s. 295-296].

Literatura

1. Bolesta A., *Komentarz do art. 18^{3a} k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Komentarz do Kodeksu Pracy*, wyd. 29, C.H.Beck 2019.
2. Florek, L., (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
3. Lewandowski M., *Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy*, cz. I, Edukacja Prawnicza 2013, nr 5.
4. Sobczyk, A., *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dydkryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, *Monitor Prawa Pracy* 2015, nr 4.
5. Szablowska M., *Kontraktowa odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie seksualne w miejscu lub w związku z pracą*, *Monitor Prawa Pracy* 2012, nr 6.
6. Zwolińska K., *Tworzenie modelu idealnego kandydata do pracy a naruszenie zakazu dyskryminacji*, *Monitor Prawa Pracy* 2015, nr 8.