

Dyskryminacja a tzw. "zwykłe" nierówne traktowanie w zatrudnieniu

Zgodnie z art. 11(2) kodeksu pracy, pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Art. 11(3) kodeksu pracy stanowi z kolei, iż 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Sąd Najwyższy w wyroku z 18 września 2014 r. (III PK 136/13) wskazał, iż nie każde zachowanie pracodawcy w zakresie nierównego (niejednakowego) traktowania pracowników musi przybierać postać dyskryminacji w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Pogląd ten przeważa w orzecznictwie Sądu Najwyższego, choć nie jest ono całkowicie jednolite. Przy przyjęciu takiej wykładni zwraca się uwagę na to, że dyskryminacja (art. 11(3) kodeksu pracy) - w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11(2) kodeksu pracy) - oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Jeśli więc pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji.

Sąd Najwyższy w wyroku z 18 września 2014 r. (III PK 136/13) podkreślił, iż nie stanowi zatem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeśli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników określonej w art. 11(2) kodeksu pracy.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawie było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której w ramach procedury dobrowolnych odejść otrzymała od pracodawcy odprawę pieniężną w wysokości o połowę niższej od świadczenia przyznawanego pracownikom zatrudnionym w spółce dominującej, znajdującym się w takiej samej sytuacji. Sąd Najwyższy uznał, iż roszczenie powódki wywodzone jest więc z naruszenia wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11(2) kodeksu pracy), ale nie z zakazu dyskryminacji (art. 11(3) kodeksu pracy). Powódka w podstawie faktycznej powództwa (jak również w toku postępowania) nie powoływała się bowiem na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminujące (płeć, wiek, rasę, religię itp.). Jednakże - zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym - oznacza to tylko tyle, że do sytuacji prawnej powódki nie ma zastosowania art. 18(3d) kodeksu pracy gwarantujący pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zakaz dyskryminacji, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (bez konieczności wykazania szkody). Nie oznacza to natomiast wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika (powódkę) innych roszczeń opartych na "zwykłym", nierównym traktowaniu w porównaniu do innych zatrudnionych znajdujących się w podobnej sytuacji. W szczególności roszczenia te mogą być wywodzone z nierównego traktowania pracownika wskutek realizacji postanowień umowy o pracę naruszających zasadę równego traktowania. W razie umieszczenia w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy) postanowienia sprzecznego z art. 11(2) kodeksu pracy następują skutki określone w art. 18 § 3 kodeksu pracy, czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Zdaniem Sądu Najwyższego, art. 18 § 3 kodeksu pracy ma zastosowanie do "zwykłego" nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 kodeksu pracy pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 kodeksu pracy i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11(2) kodeksu pracy) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych, wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym. Oznacza to, że postanowienia przyjęte w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy powódki (w szczególności odnoszące się do ustalenia wysokości odprawy przysługującej w przypadku rezygnacji z zatrudnienia w ramach programu dobrowolnych odejść) nie powinny być mniej korzystne niż postanowienia takich porozumień przyjmowanych względem innych pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji.

Reasumując:

- **nie każde zachowanie pracodawcy w zakresie nierównego (niejednakowego) traktowania pracowników musi przybierać postać dyskryminacji w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy,**
- **nie stanowi zatem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeśli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników określonej w art. 11(2) kodeksu pracy,**
- **w przypadku tzw. "zwykłego" nierównego traktowania w zatrudnieniu (art. 11(2) kodeksu pracy), pracownik na podstawie art. 18 § 3 kodeksu pracy może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, a zastosowanie art. 18 § 3 kodeksu pracy i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej.**

radca prawny Miłosz Hady