

Krystyna Ziółkowska,
Dr, Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4825-0597>

ZAKAZ DYSKRYMINACJI W POLSKIM KODEKSIE PRACY – NOWE PRZEPISY PRAWNE

Artykuł dotyczy problemu dyskryminacji w miejscu pracy. Przedstawiono definicję dyskryminacji w przepisach polskiego Kodeksu pracy, jej rodzaje oraz możliwość uzyskania odszkodowania. Autor podsumowuje zmiany dotyczące nowych przepisów zagadnień dyskryminacyjnych w miejscu pracy, które weszły do Kodeksu pracy. Opracowanie zawiera orzeczenia Sadu Najwyższego oraz doktryny z prawa pracy.

Słowa kluczowe: dyskryminacja, zakład pracy, kodeks pracy, pracownik, odszkodowanie

Bibl.: 16.; **fig.:** 4.

Ziółkowska K.

A ban on discrimination in the Polish Labour Code - some new legal regulations

The article deals with the problem of discrimination in the workplace. The definition of discrimination in the provisions of the Polish Labor Code, its types and the possibility of obtaining compensation are presented. The author summarizes the changes in the new provisions on discrimination issues in the workplace that have been included in the Labor Code. The study contains rulings of the Supreme Court and labor law doctrines.

Keywords: discrimination, workplace, labour code, employee, compensation

Зіюлковська К.

Заборона дискримінації в польському Трудовому кодексі – деякі нові правові норми

У статті розглядається проблема дискримінації на робочому місці. Представлено визначення дискримінації в положеннях польського Трудового кодексу, його види та можливість отримання компенсації. Автор узагальнює зміни до нових положень щодо питань дискримінації на робочому місці, які були включені до Трудового кодексу. Дослідження містить постанови Верховного Суду та доктрини трудового права.

Ключові слова: дискримінація, робоче місце, трудовий кодекс, працівник, компенсація.

Cel badania. Celem badań jest analiza przepisów polskiego Kodeksu pracy dotyczącego dyskryminacji w miejscu zatrudnienia. Tematyka badań opiera się na niepożądanych zachowaniach pracodawcy względem zatrudnionych pracowników, naruszeń przepisów prawnych Kodeksu pracy, w tym przekroczeń własnych uprawnień jako podmiotu zatrudniającego. Analiza przepisów prawnych pod względem możliwości ubiegania się o odszkodowanie przez pracownika z tytułu naruszeń dyskryminacyjnych w miejscu pracy.

Metody badawcze. Dokonano analizy przepisów polskiego Kodeksu pracy pod względem przedmiotowym oraz podmiotowym w aspekcie naruszeń dyskryminacji pracowników w miejscu zatrudnienia. Wskazano na europejskie źródła prawa w zakresie zaleceń antydyskryminacyjnych. Zanalizowano orzecznictwo krajowe, przede wszystkim wyroku Sądu Najwyższego w Polsce oraz dane statystyczne dotyczące dyskryminacji przytoczone przez Główny Urząd Statystyczny.

Wyniki badań i dyskusja. Dyskryminacja w zatrudnieniu jest naruszeniem praw pracownika, która sprowadza się do nierównego traktowania jednostki lub grupy jednostek w porównaniu do innych podmiotów, niezajdującego uzasadnienia z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w tej samej sytuacji [2, s.96]. Należy zauważyć, że problemy z wiązane z dyskryminacją w miejscu pracy mogą dotknąć każdego pracownika niezależnie od wieku, płci, rasy, koloru skóry narodowości, wyznawanej religii czy osobistych poglądów politycznych, orientację seksualną, niepełnosprawność, przynależność do związku zawodowego, zatrudnienie na czas określony czy na czas nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Pomimo wielu uregulowań prawnych krajowych a także europejskich – dyskryminacja pracownika a w miejscu pracy wciąż się pojawia dotykając różnych jego sfer osobistych. Przepisy prawne dają podstawę prawną do obrony swoich praw osobistych, np. wniesienie pozwu do sądu pracy oraz uzyskanie odszkodowania. 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]. Zasada niedyskryminacji jest więc kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów [8].

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 Brak jest w polskich przepisach wskazówek, które wskazywałyby, czym należy się kierować, ustalając wysokość odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Z pomocą przychodzi tu orzecznictwo. Wskazano w nim m.in., że o ile naprawienie szkody wyrządzonej dyskryminacją nie powinno polegać na wyłącznie matematycznym zestawieniu porównywanych wielkości, to jednak w sytuacji, gdy niewątpliwie wynagrodzenie i premie wypłacone pracownikowi odbiegały znacząco w dół od tych samych świadczeń innych kierowników wykonujących porównywalną pracę, a żadna ze stron nie przedstawiła w sposób przekonujący argumentów pozwalających na ocenę pracy powoda powyżej czy też poniżej średniej, to właśnie średnie wynagrodzenie i premie wypłacone pozostałym pracownikom w poszczególnych okresach wydają się najbardziej obiektywną kategorią pozwalającą na wyliczenie odpowiedniego odszkodowania z tytułu stosowania wobec powoda praktyk dyskryminacyjnych 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]. Polski Kodeks pracy zakazuje wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu. Zatem do podstawowych zasad prawa pracy należy zasada równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, niezależnie od tego czy pracownik ma podpisana umowę o pracę na czas określony czy nieokreślony. W dniu 7.9.2019 r. weszła w życie zmiana brzmienia przepisu art. 18^{3a} KP dokonana ustawą z 16.5.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043). Nowelizacją tą dokonano zmiany brzmienia przepisu art. 18^{3a} KP przez usunięcie zwrotu «a także bez względu na...» następującego po przykładowym podaniu cech osobistych osoby, a przed wskazaniem innych kryteriów dyskryminacji, takich jak zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zmiana ta ma na celu uniknięcie wątpliwości interpretacyjnych wyrażonych w orzecznictwie Sądu Najwyższego w odniesieniu do charakteru otwartego i zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacji [1, s. 34]. Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi równe traktowanie w zatrudnieniu przez cały okres zatrudnienia u pracodawcy. W szczególności w przypadku podnoszenia kwalifikacji zawodowych, nawiązania oraz rozwiązania stosunku pracy, w czasie trwania stosunku pracy – przede wszystkim w zakresie awansu stanowiskowego, warunków zatrudnienia, równego dostępu do szkoleń w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych. Natomiast będzie ewidentnym naruszeniem równego traktowania w zatrudnieniu, gdy pracodawca naruszy przepisy dotyczące odmowy nawiązania stosunku pracy lub rozwiązania stosunku pracy, pominięcie pracownika przy awansie, ograniczanie dostępu do szkoleń mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych, pominięcie w przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Przede wszystkim równe traktowanie przez pracodawcę pracownika w zakładzie pracy jest przejawem niedyskryminacji.

W świetle art. 18^{3a} § 3 KP «dyskryminowanie bezpośrednie 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. 18^{3a} § 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, powtózonego również w art. 11³KP [6, s.406].

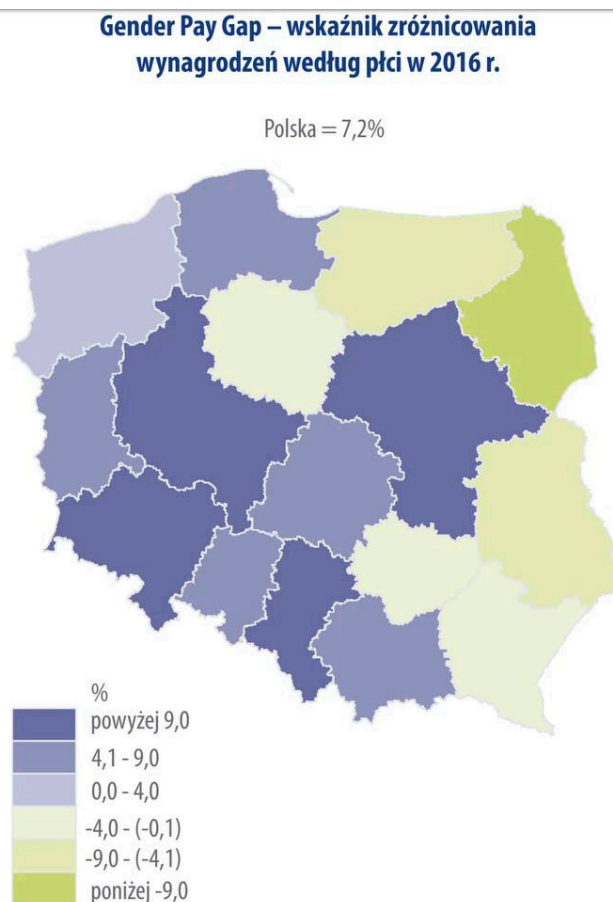
Dyskryminacja bezpośrednia to niejednakowe (mniej korzystne) potraktowanie pracownika z innymi pracownikami w porównywalnej sytuacji ze względu na przyczynę (kilka przyczyn) wymienioną w art. 18^{3a} § 1. Trzon tej definicji odpowiada postrzeganiu (potocznemu) dyskryminacji jako niesłusznego rozróżnienia. Przepis stanowi, że dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wtedy, kiedy pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Przyjąć więc należy, że dyskryminację stanowi nie tylko działanie faktyczne, lecz także hipotetyczne. Oznacza to, że zarówno podejmowane przez pracodawcę czynności, jak i wewnętrzne regulacje prawne (na etapie stanowienia i obowiązywania, a nie tylko stosowania) mogą powodować dyskryminację. Można się zastanawiać, czy działanie hipotetyczne powinno być rozumiane także jako zamiar. Jeśli jednak nie dojdzie do uzewnętrznienia zamiaru stosowania niedopuszczalnych kryteriów (np. przez wydanie zarządzenia), nie można mówić o dyskryminacji [7, s. 68]. O dyskryminacji bezpośredniej jest również mowa, gdy mniej korzystne traktowanie pracownika spowodowane jest posiadaniem przez niego cechy stanowiącej podstawę dyskryminacji i odróżniającej go od innych pracowników, a zatem wykazanie jej zaistnienia następuje w praktyce poprzez zbudowanie modelu porównawczego [9, s. 286].

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 zaniżenie 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 zróżnicowanie 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). Zgodnie z art. 18^{3a} § 4 KP, dyskryminowanie pośrednie występuje wówczas, 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 podstaw dyskryminujących, 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 [10, s.14]. Ofiarami takiej dyskryminacji są nie tyle jednostki, co grupy osób znajdujących się w mniej korzystnej sytuacji w porównaniu do sytuacji grup uprzywilejowanych. Aby wykazać, że doszło do dyskryminacji pośredniej, należy zatem w pierwszej kolejności dowieść, że istnieje grupa pracowników, w której wszystkich lub przynajmniej większość członków da się opisać przy pomocy określonej cechy, a po drugie, że pracodawca pokrzywdził tych pracowników stosując pozornie neutralne kryterium [11, s. 82].

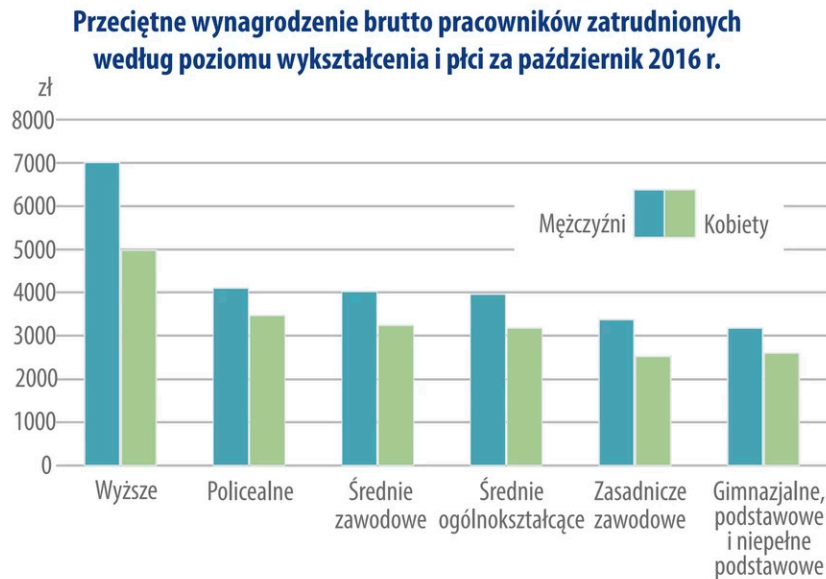
Równe traktowanie pracowników jest wyrazem niedyskryminacji. Nakaz równego traktowania zawarty w art. 18^{3a} KP odnosi się do wszystkich etapów stosunku pracy. Zgodnie z brzmieniem § 1 tego przepisu «pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków 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. 18^{3d} KP [5, s. 295-296]. Zgodnie z definicją zawartą w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 KP, za molestowanie uważa się niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Za molestowanie seksualne jest zjawiskiem zdefiniowanym w art. 18^{3a} § 6 KP jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika. Molestowanie seksualne zazwyczaj przybiera formę tzw. seksualnego szantażu bądź stwarzania nieprzyjemnych i uciążliwych warunków pracy. Aby dane zachowanie można było zakwalifikować jako pierwszą z wymienionych powyżej postaci molestowania, niezbędnym warunkiem jest, aby odrzucenie lub akceptacja czynów, których dopuszcza się sprawca, stanowiła podstawę decyzji w sprawach dotyczących zatrudnienia pracownika, takich jak: wynagrodzenie, awans i inne szeroko pojęte warunki zatrudnienia. Druga forma molestowania seksualnego polega natomiast na zachowaniach wpływających na atmosferę w pracy, takich jak np. niepożądane zainteresowanie seksualne (m.in. żarty, komentarze o charakterze seksualnym, niechciane i zbędne kontakty fizyczne) lub na molestowaniu z uwagi na przynależność do danej płci, przejawiającym się przykładowo obraźliwymi komentarzami o zdolnościach czy zachowaniach skierowanymi przeciwko danej osobie jako reprezentantowi określonej płci [10, s.85; 13, s. 44]. Przede wszystkim należy podkreślić, że nieporządne zachowanie może przybierać różne postacie zachowań, np. werbalnego, niewerbalnego czy pozawerbalnego.

Szczególną postacią dyskryminacji jest zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę na takim samym stanowisku, w zależności od płci pracownika. W literaturze sytuacje taka określa się jako Gender Pay Gap. W 2016 roku opublikowane zostały dane statystyczne, według których największe zróżnicowanie zarobków w zależności od płci występuje w regionach o najwyższych przeciętnych dochodach, tj. w woj. mazowieckim, śląskim i wielkopolskim (rys. 1).

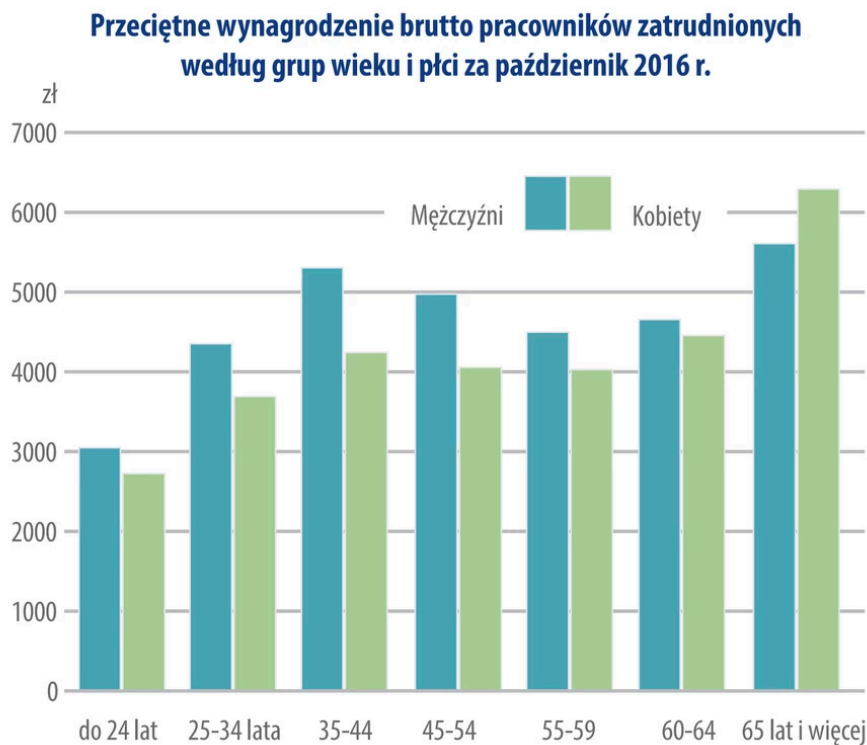


2016 roku przeciętnie ponad 2000 złotych. Różnica ta zmniejszała się wraz z obniżeniem poziomu wykształcenia badanych pracowników (rys. 2).



Rys. 2. Gender Pay Gap według poziomu wykształcenia w październiku 2016 r. wg GUS [15.]

Analizując różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn należących do różnych grup wiekowych należy zauważyć, że najniższe różnice dotyczą najmłodszych pracowników (poniżej 24 lat), największe natomiast wśród zatrudnionych w wieku 35 – 44 oraz 45 – 54 lat. Jednakże we wszystkich grupach wiekowych kobiety zarabiały przeciętnie mniej niż mężczyźni, z wyjątkiem pracownic w wieku powyżej 65 lat (rys. 3). M. Muszyński tłumaczy to faktem, że często relatywnie wysoko wynagradzane kobiety nie chcą zbyt szybko przechodzić na dużo niższe emerytury [15.]

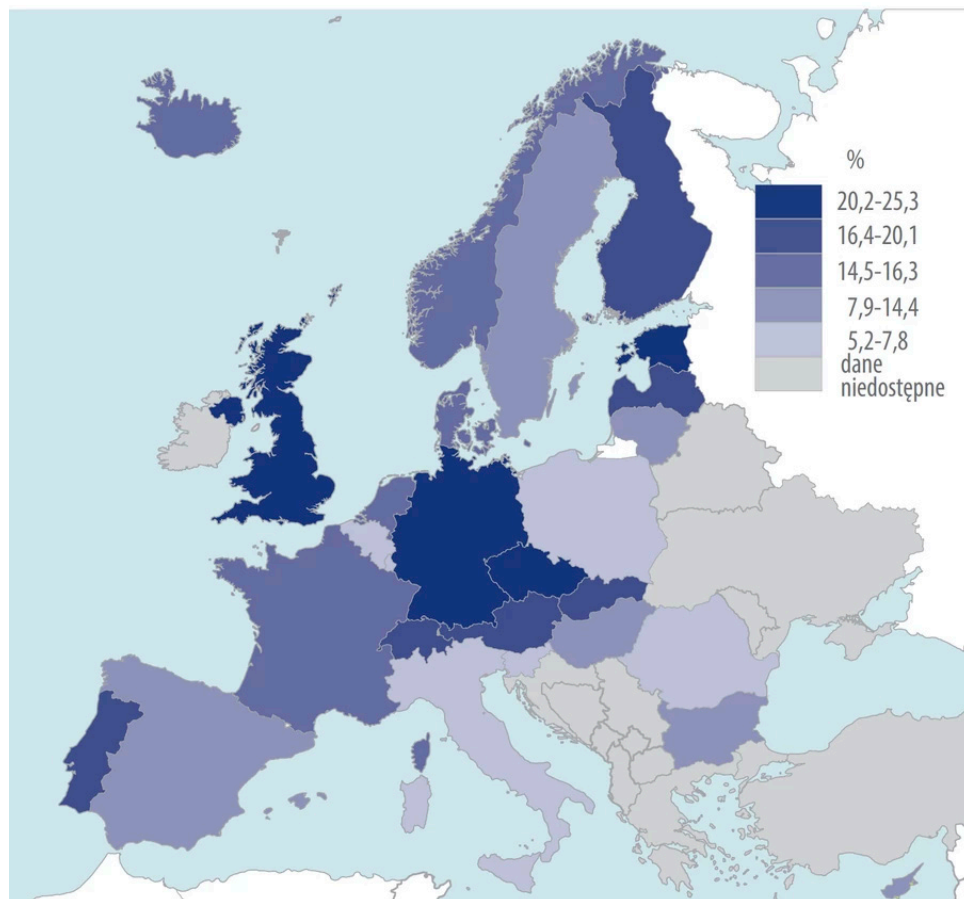


Rys. 3 Gender Pay Gap według wieku pracowników w październiku 2016 r. wg GUS [15.]

Podsumowując tę tematykę należy jednak zauważyć, że różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce na tle innych krajów europejskich nie jest duża. Gender Pay Gap w naszym kraju kształtuje się na poziomie

5,2 – 7,8%, podczas gdy w najlepiej rozwiniętych krajach, takich jak Niemcy lub Wielka Brytania, a także w Republice Czeskiej i Estonii różnice te sięgają 25% (rys. 4).

Gender Pay Gap w krajach Europy w 2016 r.



Rys. 4. Gender Pay Gap w Europie w 2016 r. [15.]

Normą prawną o ważnym znaczeniu dla odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest art. 18^{3d} KP, który stanowi, iż: «osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów» [10, s. 15]. Wskazując na granice wysokości odszkodowania, które może przysługiwać pracownikowi, to ustawodawca określa dolną granicę (minimalne wynagrodzenie), zaś górną granicę kwoty odszkodowania nie została określona. Pracownik, który podnosi zarzut dyskryminacji oraz domaga się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był traktowany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również, że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Niezwykle ważne jest wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem *sine qua non* dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu [12]. Brak jest w polskich przepisach wskazówek, które wskazywałyby, czym należy się kierować, ustalając wysokość odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Z pomocą przychodzi tu orzecznictwo. Wskazano w nim m.in., że o ile naprawienie szkody wyrządzonej dyskryminacją nie powinno polegać na wyłącznie matematycznym zestawieniu porównywanych wielkości, to jednak w sytuacji, gdy niewątpliwie wynagrodzenie i premie wypłacone pracownikowi odbiegały znacząco w dół od tych samych świadczeń innych kierowników wykonujących porównywalną pracę, a żadna ze stron nie przedstawiła w sposób przekonujący argumentów pozwalających na ocenę pracy powoda powyżej czy też poniżej średniej, to właśnie średnie wynagrodzenie i premie wypłacone pozostałym pracownikom w poszczególnych okresach wydają się najbardziej obiektywną

kategorią pozwalającą na wyliczenie odpowiedniego odszkodowania z tytułu stosowania wobec powoda praktyk dyskryminacyjnych [14, s. 245].

Podsumowanie. Polski Kodeks pracy w art. 18^{3a} nakłada na pracodawcę obowiązek równego traktowania pracownika, 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. Tak sformułowany przepis ma charakter otwarty, zatem pracownik może dochodzić swoich praw także w sytuacjach niewymienionych w przytoczonym artykule. Oznacza to, że każda forma nierównego traktowania pracownika w porównaniu z innymi zatrudnionymi na podobnych stanowiskach stanowić może podstawę do oskarżenia pracodawcy o stosowanie praktyk dyskryminacyjnych. W praktyce często jednak ma się do czynienia z wieloma zjawiskami wyczerpującymi znamiona dyskryminacji w zatrudnieniu. Do szczególnie trudnych należą sprawy związane z mobbingiem oraz molestowaniem seksualnym, przede wszystkim z powodu ich subiektywności. To, bowiem, co dla jednego pracownika jest długotrwałym nękaniami, inny może traktować jako formę motywacji do bardziej wydajnej pracy, a to co dla jednych stanowić będzie niewinny żart, przez drugich może być odebrane jako forma molestowania seksualnego. Z tego powodu należy wnikliwie badać każdą tego typu sprawę.

De lege ferenda należy doprecyzować przepisy mówiące o nękaniami, mobbingu i molestowaniu seksualnym w taki sposób, aby uniemożliwić zbyt szeroką interpretację takich zachowań. Zmiany powinny iść w kierunku jednoznacznego określenia katalogu zachowań o znamionach ww. czynów zabronionych, w myśl zasady, że wolność jednego człowieka kończy się w miejscu, w którym zaczyna się wolność drugiego.

Podsumowując powyższe wywody nie można nie wspomnieć jeszcze raz o dyskryminacji w wynagradzaniu za pracę. W poprzedniej części szeroko omówiono problem Gender Pay Gap, czyli zróżnicowania wynagrodzeń w zależności od płci. Zróżnicowanie to nie ma żadnego uzasadnienia obiektywnego, a najczęściej wynika z zakorzenionych w naszej kulturze stereotypów na temat roli poszczególnych płci. Jak jednak wspomniano, kobiety w Polsce w dużo mniejszym stopniu odczuwają różnicę w zarobkach w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w innych krajach UE i nie tylko. Dyskryminacja w wynagradzaniu nie ogranicza się jednak jedynie do Gender Pay Gap. Często wiąże się także z praktykami o charakterze mobbingu lub długotrwałego nękania, np. nakładanie na pracownika nierealnych do zrealizowania celów, aby pozbawić go możliwości uzyskania premii [16].

Reasumując. Pracownik musi mieć zagwarantowane prawo do poszanowania własnej godności w miejscu pracy, do wykonywania pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, umiejętnościami i zdolnościami oraz prawo do otrzymywania właściwego wynagrodzenia.

Bibliografia

1. Bolesta, A. (2019). *Komentarz do art. 18^{3a} k.p.* (w:) K. Walczak (red.), *Komentarz do Kodeksu Pracy*, wyd. 29, C.H. Beck [in Polish].
2. Florek, L., (red.) (2009). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa [in Polish].
3. Lewandowski, M. (2013). *Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy*, cz. I, Edukacja Prawnicza, 5 [in Polish].
4. Sobczyk, A. (2015). *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, Monitor Prawa Pracy, 4 [in Polish].
5. Szablowska, M. (2012). *Kontraktowa odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie seksualne w miejscu lub w związku z pracą*, Monitor Prawa Pracy, 6 [in Polish].
6. Zwolińska, K. (2015). *Tworzenie modelu idealnego kandydata do pracy a naruszenie zakazu dyskryminacji*, Monitor Prawa Pracy, 8 [in Polish].
7. Korus, P. (2018). *Komentarz do art. 18^{3a} k.p.* (w:) A. Sobczyk (red.), *Komentarz do Kodeksu Pracy*, wyd. 4, C.H. Beck [in Polish].
8. *Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.12.2009 r.*, II 148/09, Legalis [in Polish].
9. Neumann, E. (2007). *Dyskryminacja w prawie pracy*, Monitor Prawniczy, 6 [in Polish].
10. Barzycka-Banaszczyk, M. (2017). *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, wyd. C.H. Beck [in Polish].
11. Pacian, A., Daniluk-Jarmoniuk, A. (2012). *Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jako problem prawny i społeczny*, *Roczniki Nauk Prawnych*, XXII, 3 [in Polish].
12. *Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.06.2014 r.*, III PK 126/13, Legalis [in Polish].
13. Szewczyk, H. (2014). *Prawne pojęcie molestowania seksualnego w zatrudnieniu (w świetle art. 18^{3a} § 6 KP)*. *Państwo i Prawo*, 11 [in Polish].

14. Wójczyk, M. (2016). *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, wyd. C.H. Beck [in Polish].
15. Muszyński, M. (2018). *Ponad 700 zł. O tyle więcej średnio zarabia Polak w porównaniu z Polką*, Forbes [in Polish].
16. Filip, D. (2018). *Mobbing i molestowanie w miejscu pracy, jak nie przekroczyć cienkiej granicy*. HR Business Partner [in Polish].

Стаття надійшла до редакції 03.01.2019.