

Nierówne traktowanie i dyskryminacja w pracy. Jak dochodzić swoich praw?



W ostatnich latach zaobserwować można zdecydowany wzrost świadomości pracowników w sprawach dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania. Wpisuje się to w szerszy trend, jakim jest zwiększanie wiedzy społeczeństwa na temat instrumentów prawnych chroniących słabszą stronę w stosunkach ze stroną silniejszą (np. prawa konsumenckie takie jak rękojmia, ochrona dóbr osobistych itp.).

Wbrew powszechnemu mniemaniu nierówne traktowanie i dyskryminacja to nie są tożsame zagadnienia. A to ma niezwykle duże znaczenie praktyczne, gdyż zdecydowanie inaczej kształtuje się sytuacja pracownika dochodzącego swoich praw w zależności od tego, który ze wskazanych zarzutów stawia pracodawcy.

Zasada równego traktowania zapisana jest w art. 112 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z kolei zasada niedyskryminacji wyrażona została w art. 113 k.p., który wskazuje, że 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.

Chcąc w najprostszy sposób wyjaśnić różnicę między obiema zasadami, można wskazać, że równe traktowanie oznacza, że w takich samych okolicznościach (dotyczących sfery zatrudnienia, rodzaju i sposobu wykonywania pracy) pracownicy mają mieć jednakowe prawa (np. w zakresie wynagrodzenia, dostępu do szkoleń czy awansów). Z kolei dyskryminacja oznacza różnicowanie pracowników, jednakże takie, które opiera się na nieobiektywnych przesłankach, takich np. jak płeć, rasa, wiek, przynależność związkowa czy wyznawana religia (nieobiektywne, czyli nieodnoszące się do sfery zatrudnienia, sposobu wykonywania pracy).

Tym samym nie można z góry wskazać, że każde naruszenie zasady równego traktowania jest dyskryminacją. Np. jeżeli dwóch mężczyzn, o podobnych kwalifikacjach, tej samej rasy, w zbliżonym wieku, będących członkami związku zawodowego, zatrudnionymi na pełen etat na umowie na czas nieokreślony, będzie pobierało różne wynagrodzenie (np. jeden z nich ma lepsze stosunki osobiste z pracodawcą) wówczas naruszona zostanie zasada równego traktowania, a jednocześnie nie będzie można wówczas mówić o dyskryminacji.

W przypadku dyskryminacji kluczowe jest wskazanie zabronionej przyczyny odnoszącej się do pracownika lub całej grupy pracowników, które leży u podstaw gorszego ich traktowania. Bardzo mocno element ten podkreślany jest w orzecznictwie sądowym. Jako przykład tego można przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., II PK 227/11: „Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji”.

Z kolei Sąd Apelacyjny w Poznaniu (w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12) różnicę między analizowanymi zasadami wyjaśnił w następujący sposób: „Dyskryminacja (art. 113 k.p.), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 112 k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 112 i art. 113 k.p. polega na tym, że jeśli

pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 113 (art. 183a § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 112 k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 113 k.p.”.

Kończąc, warto zwrócić uwagę na następującą kwestię. Otóż nie każde różnicowanie sytuacji pracowników jest naruszeniem prawa, a wręcz odwrotnie. Różne traktowanie wynikające z obiektywnych przesłanek jest jak najbardziej dopuszczalne, a co więcej niekiedy to właśnie równe traktowanie może być uznane za działanie nieprawidłowe (np. jednakowe wynagrodzenie dla pracowników wykonujących różne prace, z których jedna wymaga większych kwalifikacji i wiąże się z większą odpowiedzialnością i ryzykiem).

fot. pixabay.com/CC0