

ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRACOWNIKÓW

Skrótowe przedstawienie rozważań odnoszących się do „zasad prawa” jest konieczne ze względu na kluczową rolę, jaką pojęcie to spełnia w każdym systemie prawnym, ułatwiając stanowienie dobrego prawa oraz prawidłowe interpretowanie norm prawnych, niezbędne w procesie ich stosowania. Zasady pozwalają uporządkować zbiór norm i cały system prawa, znajdując dla nich uzasadnienie w spójnym systemie wartości. Interpretacja poszczególnych przepisów prawa w oderwaniu od zasad prowadzi nieuchronnie do błędnego stosowania prawa. Należy przyjąć, że w przypadku, gdy interpretacja przepisów stoi w sprzeczności z zasadami prawa to taka interpretacja jest wadliwą i prowadzi jedynie do pozornego przestrzegania prawa. Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada równego traktowania pracowników. Tak więc każde działanie pracodawcy, nawet znajdujące podstawy w przepisach prawa - w przypadku naruszenia zasady równego traktowania pracowników, narusza prawo. Zasada równego traktowania pracowników jest zasadą powszechną i niekwestionowaną, mającą swe podstawy zarówno na gruncie prawa polskiego jak i międzynarodowego. Ogólne warunki, ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy zostały uregulowane w zapisach dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. (Dz.U. U.E. Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79). Należy podkreślić, że postanowienia nie tylko aktów normatywnych w tym wewnętrznych regulaminów, ale także umów o pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich przepisów winny być stosowane przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów należy istniejące przepisy zastąpić takimi, które mają charakter niedyskryminacyjny. Szczegółowe uregulowanie powyższej zasady zostało przedstawione w treści od art. 18^{3a} do 18^{3e} ustawy kodeks pracy.

Na potrzeby niniejszego artykułu przedstawiam poniższe definicje przedstawione na oficjalnych stronach przez Rzecznika Praw Obywatelskich. Pojęcia dotyczące równego traktowania w Kodeksie Pracy:

-Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

-Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

- 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, 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. Zasada równego traktowania pracowników winna być stosowana zarówno w przypadku stosowania nagród jak i kar. Sprzecznym z zasadą równego

traktowania jest przesunięcie pracownika na inne stanowisko pomimo obiektywnego zawinienia pracownika w sytuacji, gdy w podobnych okolicznościach pracodawca w stosunku do innego pracownika nie widział potrzeby zastosowania takiej restrykcji.

Przyznania nagrody nie może być wynikiem dowolnej decyzji pracodawcy. Pracodawca ma obowiązek stosowania obiektywnych, konkretnych, racjonalnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków oraz zakazu dyskryminacji. Nagroda jak i premia jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} k.p., wobec czego do uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości.

Powyżej przedstawione stanowisko znajduje oparcie zarówno w piśmiennictwie prawniczym jak i orzecznictwie np.

II PK 169/10 II PK 169/10 wyrok Sądu Najwyższego z 2011.01.21 OSNP 2012/7-8/86

- 1. Nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18[3a] k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18[3c] § 1 k.p.).*
- 2. Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11[2] i art. 11[3] oraz art. 18[3a]-18[3c] k.p.*

Doktorant wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu
im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
Konrad Różowicz