

CZĘSTOCHOWSKIE STOWARZYSZENIE ETOH

# INFORMATOR PRAWNY

NR 2

Luty

2023

**NR 2**

LUTY 2023

**INFORMATOR PRAWNY**

Częstochowskiego | Stowarzyszenia ETOH



***PRAWO DO RÓWNEGO TRAKTOWANIA W  
ZATRUDNIENIU***

## [Zasada równego traktowania pracowników]

Zgodnie z art. 11<sup>2</sup> k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

### Równe traktowanie w zatrudnieniu

Zgodnie z art. 183a. § k.p. ., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie



nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,



warunków zatrudnienia,



awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 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.

(§ 2) Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

(§ 3) Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy

[Zakaz dyskryminacji]

Stosownie do art. 11<sup>3</sup> k.p. 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,

- zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,
- zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Czy dyskryminacja i równe traktowanie jest tym samym zjawiskiem w środowisku pracy?

Nierówne traktowanie i dyskryminacja to dwa odrębne zjawiska pozostające jednak ze sobą w określonej relacji, którą można porównać do relacji pojęć pojazdu i samochodem (każdy samochód jest pojazdem, ale nie każdy pojazd jest samochodem). Każda dyskryminacja będzie jednocześnie nierównym traktowaniem, ale nie każde nierówne traktowanie będzie dyskryminacją. Z przyjętej definicji dyskryminacji, jako nierównego traktowania w oparciu o niedozwolone kryterium wynikają istotne wnioski. W przypadku dyskryminacji nie chodzi bowiem o jakiegokolwiek kryteria odmiennego traktowania pracowników a jedynie o takie, które w ocenie ustawodawcy są społecznie nieakceptowalne i naganne. Stąd aby zapobiegać tym społecznie szkodliwym zjawiskom (ustawodawca) wprowadza wyjątkowe rozwiązania prawne służące zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.), zachęcania do nierównego traktowania z wyżej wymienionych powodów (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 1 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.), molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 i § 6 k.p.), a także szczególny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.)” Należy, także uznać za taki szczególny mechanizm ułatwione dochodzenie odszkodowania z art.18<sup>3d</sup> k.p. ( tu jedyną przesłanką jest naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu Rozdziału II a, ustalona jest także minimalna kwota odszkodowania.

Dyskryminacja bezpośrednia - kiedy istnieje ?

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy ze 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

## Dyskryminacja pośrednia

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 określonych w § 1, 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

## Dyskryminacja w równym traktowaniu

Dyskryminowaniem w nierównym traktowaniu pracownika jest działanie polegające



- na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;



- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

## Dyskryminacja ze względu na płeć

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest

- ❖ naruszenie godności pracownika,
- ❖ stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

### *Czym jest molestowanie seksualne?*









Molestowaniem seksualnym jest wszelkie zachowanie o charakterze lub podłożu seksualnym, naruszające godność kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy jest to zachowanie zwierzchników czy współpracowników, jeżeli: jest niestosowne, uwłaczające i

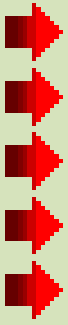
przykre dla osoby, do której się odnosi, stwarza klimat zastraszania, wrogości lub poniżania wokół danej osoby.

Molestowanie seksualne może występować w dwóch podstawowych formach: jako szantaż seksualny - gdy osoba molestująca sprawuje funkcję przełożonego wobec swojej ofiary lub jest przedstawicielem pracodawcy. Poddanie się lub nie zachowaniom szefa, to podstawa do podjęcia przezeń decyzji o ewentualnym awansie, czy zatrudnieniu bądź nie, osoby atakowanej. Oraz jako stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy - gdzie osobą molestującą może być przełożony, ale także kolega z pracy, współpracownik ofiary. Molestowanie seksualne może przejawiać się w dwóch rodzajach zachowań. Po pierwsze niepożądane zainteresowanie seksualne, obejmujące m.in. takie zachowanie jak: dotykanie, komentarze i żarty o tematyce seksualnej, ekspozowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (kalendarze, fotografie, filmy pornograficzne), osobiste uwagi dotyczące seksu lub seksualności, komentarze dotyczące wyglądu o charakterze seksualnym, rozmowa o osobie w terminach seksualnych w jej obecności lub udając, że nie dostrzega się jej obecności.

Po drugie molestowanie z uwagi na przynależność do danej płci, to forma molestowania skierowana przeciwko osobie, jako reprezentantowi określonej płci, niekoniecznie dotycząca seksualności, a osoby z uwagi na jej przynależność do grupy kobiet lub mężczyzn. Klasyfikuje się tutaj takie zachowania jak: obraźliwe komentarze o zdolnościach (kobiet lub mężczyzn) np. wypowiedzi o tym, że kobiety nie posiadają pewnych kwalifikacji, obraźliwe komentarze o zachowaniach, np. o tym, że kobiety nie są dobrymi menedżerami, zniewagi lub przekleństwa obrażające daną płć. Molestowanie seksualne można uznać za jeden z elementów mobbingu (*tak: L. M., Molestowanie seksualne w miejscu pracy, Lex*).

Do zachowań, które można uznać za molestowanie seksualne, zaliczono:

-  zniewagi i obelgi,
-  insynuacje,
-  niestosowne uwagi na temat ubioru, uczesania, wieku, sytuacji rodzinnej,
-  lubieżne spojrzenia,
-  różnego rodzaju pieszczoty
-  gesty o charakterze seksualnym,
-  wprowadzanie protekcyjnych lub paternalistycznych stosunków, które naruszają godność osobistą ofiary obraźliwe flirtowanie
-  czynienie propozycji,



- domaganie się korzyści seksualnych albo proszenie o nie
- wywoływanie presji o charakterze seksualnym,
- czynienie sugestywnych uwag i sprośnych aluzji,
- obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru,
- opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej

### **Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego?**

- 1) Pracownik może rozwiązać umowę o pracę z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu, w miejscu pracy
- 2) uszkodzenie z art. 55 § 1<sup>1</sup>k.p., jeżeli pracownik rozwiązał on umowę o pracę w trybie natychmiastowym, a jego decyzja w tym zakresie była uzasadniona ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy.
- 3) zadośćuczynienia za doznawaną krzywdę

### **Czym jest dyskryminacja płacowa w zakładzie pracy ?**

Dyskryminacja płacowa jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze pod względem płacowym traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia. Dlatego też w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących jednakową pracę lub jednakowej wartości, lecz także to, że zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną. Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być przy tym ogólne. Twierdzenia pracownika powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (*por. Sobczyk red. Kodeks pracy. Komentarz 2020 wyd. 5*)

Dochodzenie przed sądem pracy ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę - co pracownik powinien uprawdopodobnić, powołać i jak wygląda rozkład ciężaru dowodu?

Pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien;



uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania,



powołać prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników).

W przypadku uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 zmienia, zatem rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Omawiany art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W orzecznictwie przyjmuje się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11<sup>2</sup> k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (*por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335*).

Czy prace jednakowe to ten sam rodzaj pracy?

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Innymi słowy, ten sam rodzaj wykonywanej pracy czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, skoro sposób jej wykonania przez pracowników może być różny na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości itd.



W takiej sytuacji występują podstawy do stwierdzenia, że wykonywana praca nie przedstawia jednakowej wartości. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia.

## **JAKA JEST RÓŻNICA POMIĘDZY DYSKRYMIACJĄ A MOBBINGIEM?**

Pojęcie i zakres mobbingu są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji (molestowania). Trudności te wynikają także z używania w przepisach o dyskryminacji (art. 18<sup>3a</sup> i n.) pojęć o nieostrym zakresie. Wyraźną różnicą jest jedynie wyłączenie z pojęcia mobbingu zdarzeń jednorazowych (art. 94<sup>3</sup>§2).

Różnic między dyskryminacją a mobbingiem można także dopatrywać się w odmiennych kryteriach oceny zachowania pracodawcy. Tylko, bowiem w odniesieniu do dyskryminacji jej cechą definiującą jest naruszenie przez pracodawcę zakazanego kryterium nierównego traktowania pracowników (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2), natomiast w przypadku mobbingu o niewłaściwości zachowania pracodawcy wnioskuje się w każdym przypadku przez porównanie jego zachowania z zachowaniem osoby postępującej nie tylko zgodnie z prawem, ale także i przede wszystkim zgodnie z zasadami współżycia społecznego. Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (*zobacz: J. K., M. E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy Opublikowano: LEX/ 2020*).

Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu. Cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest więc ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne. Naganne zachowania przy mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice ofiary, a takie założenie wymaga zwielokrotnienia i długości działania.

### **Jakie są skutki mobbingu ?**

Skutkami mobbingu według normy art. 94<sup>3</sup> k.p. są: zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Należą one do ustawowych znamion mobbingu. Ocena, czy

nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (*tak: Wyrok SN z 19.03.2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581*). W ten sposób w judykaturze wyeliminowane zostały subiektywne odczucia, wrażenia, które wynikają z indywidualnej wrażliwości, a nie z obiektywnej oceny zachowań sprawcy. Przy tym mobbing może się wyrażać np. w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. (*vide: prof. zw. Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Opublikowano: WKP 2020*).

Sąd Najwyższy w wyroku z 5.10.2007 r., II PK 31/07, zauważając w uzasadnieniu, że „z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)”. Konsekwentnie należy uznać, że działania pracodawcy, nawet jeśli spełniają większość z podanych w definicji mobbingu kryteriów, na przykład są skierowane przeciwko prawom pracowniczym, mają charakter powtarzalny, a do tego część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim i kierunkowym, to do wypełnienia ustawowych znamion mobbingu konieczne jest wykazanie określonego w tym przepisie celu tego działania w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika

Zob. (*E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks..., 2009, s. 354. Odmiennie stanowisko zajmuje M. Zieleniecki [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Gdańsk 2004, s. 462–463*).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

### **Jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu mobbingu ?**

Zgodnie z kodeksem pracy, osoba wobec której stosowano mobbing, ma prawo do:



- zadośćuczynienia za doznaną krzywdę
- odszkodowania.



Zadanie publiczne współfinansowane ze



środków otrzymanych z Powiatu Lublinieckiego

PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ CZĘSTOCHOWSKIE  
STOWARZYSZENIE ETOH –luty 2023r.

REGON: 240530048, NIP:  
9492019492  
adres ul. ALEJA POKOJU, nr  
12, lok. ---, miejsc.  
CZESTOCHOWA, kod 42-  
207,  
**Numer KRS: 0000266366**

