

KRYSTYNA ZIÓŁKOWSKA

Uniwersytet Warmińsko – Mazurski w Olsztynie, Polska

krystyna.ziolkowska@uwm.edu.pl

ORCID: 0000-0003-4825-0597

DOI: 10.13166/awsge/210683

ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA I ZAKAZ DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU JAKO OBOWIĄZEK PRACODAWCY WOBEC PRACOWNIKÓW

THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT AND THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT AS AN EMPLOYER'S OBLIGATION TOWARDS EMPLOYEES

WSGE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES IN JÓZEFÓW PUBLISHING HOUSE

ABSTRAKT

Zasada równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji są fundamentalnymi elementami praw człowieka. Według przepisów kodeksu pracy, 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. Na pracodawcy ciąży obowiązek zapobiegania występowania patologicznych zdarzeń w miejscu zatrudnienia oraz im przeciwdziałania. W opracowaniu zostaną przedstawione zagadnienia równości traktowania oraz zakazu dyskryminacji pracowników w miejscu pracy. Jakie obowiązki są nałożone przez ustawodawcę na pracodawcę zatrudniającego pracowników oraz formy ochrony praw pracowniczych.

SŁOWA KLUCZOWE: *równe traktowanie, zakaz dyskryminacji, obowiązek pracodawcy, kodeks pracy*

ABSTRACT

The principle of equal treatment and the prohibition of discrimination are fundamental elements of human rights. According to the Labor Code, employees should be treated equally in terms of establishing and terminating employment, employment conditions, promotion, and access to training to improve professional qualifications, in particular regardless of gender, age, disability, race, religion, nationality, political beliefs, trade union membership, ethnic origin, denomination, sexual orientation, employment for a fixed or indefinite period, full-time or part-time employment. Employers are obligated to prevent and counteract pathological situations in the workplace. This study will discuss the issues of equal treatment and the prohibition of discrimination in the workplace. It will also discuss the obligations imposed by the legislature on employers and the forms of protection for employee rights.

KEYWORDS: *equal treatment, prohibition of discrimination, employer's obligation, labour code*

WPROWADZENIE

Początki idei równości pojawiło się już w starożytnej Grecji, gdyż sam Arystoteles wyodrębnił dwa rodzaje sprawiedliwości: sprawiedliwość dystrybutywną (rozdzielczą) i sprawiedliwość korygującą (wyrównawczą). Natomiast słowo dyskryminacji wywodzi się od łacińskiego słowa *discriminatio*, które jest równoznaczne z nierównym traktowaniem. Na równość wobec prawa wskazuje treść art. 32 Konstytucji RP, który stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa. Każdy ma prawo do równego traktowania przez publiczne władze. Nikt nie może być z jakiegokolwiek przyczyny dyskryminowany zarówno w życiu społecznym, jak i politycznym^[1]. W miejscu pracy również może pojawić się wiele przyczyn dyskryminacji. W strukturach zakładów pracy są zatrudniani pracownicy z różnymi cechami osobowymi, to samo dotyczy również kadry zarządzającej. Jednakże przepisy prawa pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji oraz równego traktowania dotyczą wszystkich osób zatrudnionych osób bez względu na zajmowane stanowisko. Praca dla pracowników jest nie tylko elementem stanowiącym źródło dochodów, ale również częścią życia prywatnego. Budowanie odpowiedniej atmosfery w miejscu pracy może przełożyć się na lepszą efektywność w wykonywaniu zadań na rzecz pracodawcy oraz osiąganie większych korzyści. W Kodeksie pracy^[2] wskazuje się na następujące przepisy odnoszące się do zakazu dyskryminacji, a są to: art. 113 (zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu), art. 112 (zasada równości pracowników), art. 183a (zakaz niedyskryminowania z zatrudnieniem), art. 183b (naruszenie zasady równego traktowania), art. 183c (równe traktowanie w zakresie wynagradzania), art. 183d (skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu), art. 183e (ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu), art. 943 (mobbing).

Na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania wszelkim nieprawidłowościom w miejscu pracy, a przede wszystkim dyskryminacji z różnych

^[1] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483).

^[2] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, Dz. U. z 2025 r., poz. 277, 807, t.j.

względów. Polski ustawodawca zawarł w katalogu obowiązków pracodawcy, sformułowanego w ramach art. 94 k.p., obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.).

ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA ORAZ POJĘCIE DYSKRYMINACJI – ZAGADNIENIA TEORETYCZNE

Ważnym elementem jest zdefiniowanie pojęcia równości, które jest różnorodnie interpretowane. Należy podkreślić, że zagadnienie to występuje w kontekście ochrony praw człowieka. Podkreśla się, że równość jest ściśle skorelowana z pojęciem sprawiedliwości, która głosi naturalną równość wszystkich ludzi. Zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka^[3] wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Konkretyzuje się zasadę równości wobec prawa, jako prawa zarówno kobiety i mężczyzny w życiu prywatnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Ludzi mają równe prawo do kształcenia, zatrudnienia, awansów, jednakowego zatrudnienia za wykonywaną pracę oraz do zabezpieczenia społecznego. Równość jest gwarancją na zapewnienie rozwoju oraz postępu współczesnego państwa demokratycznego. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych^[4] definiuje równość w następująco: „wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do równej ochrony prawnej. W tym względzie prawa będzie zakazywać wszelkiej dyskryminacji oraz gwarantować wszystkim ludziom równą i skuteczną ochronę przed dyskryminacją z takich względów jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiejkolwiek inne okoliczności. Postanowienia traktatu

^[3] Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Paryż, 10.12.1948r. (<http://libr.sejm.gov.p/tek01/txt/onz/1948.html>), dostęp: 14.07.2025.

^[4] Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz. U. z 1977 r., Nr 38, poz. 167), art. 26.

lizbońskiego nałożyły na Unię Europejską obowiązek zwalczania wszelkich przejawów dyskryminacji – ze względu na płeć, religię, pochodzenie rasowe czy etniczne. Art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)^[5]. Karta praw podstawowych^[6], art. 21 stanowi o zakazie dyskryminacji ze względu na: płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię, światopogląd, opinie polityczne lub inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Inny akt regulujący aspekt dyskryminacji to europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności^[7], która w art. 14 wskazuje, że korzystanie z praw i wolności w niej wskazanych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowych, majątek, urodzenie – ani z jakichkolwiek innych powodów.

Na gruncie prawa polskiego art. 32 Konstytucji RP^[8] stanowi, że wszyscy są równie wobec prawa. Każdy ma prawo do równego traktowania przez publiczne władze. Nikt nie może być z jakiegokolwiek przyczyny dyskryminowany zarówno w życiu społecznym, jak i politycznym. W polskim Kodeksie pracy również ustawodawca wskazuje na wagę zasady równości w zatrudnieniu pracowniczym. Na gruncie kodeksu pracy istnieją pojęcia równości traktowania oraz dyskryminacji. Są one jednak stosowane przez ustawodawcę w sposób synonimiczny, natomiast Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że są to pojęcia odrębne, które powinny być rozpatrywane osobno. Równość traktowania zachodzi wówczas, gdy wszystkie podmioty prawa, które łączy ta sama cecha, są traktowane jednakowo, w równym stopniu, według tej

^[5] Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 30 kwietnia 2004 r., Dz.U. z 2004 r. nr 90, poz. 864/2.

^[6] Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 14 grudnia 2007 r., Dz. Urz. UE C 2007 303, 1.

^[7] Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka z 10 lipca 1993 r., Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284.

^[8] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483)

samej miary^[9]. Artykuł 11² k.p. wyraża zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków przez zatrudnionych pracowników w zakładzie pracy. przepis ten przeciwdziała wykorzystywaniu przez pracodawcę przewagi ekonomicznej, przewagi w wiedzy (komu ile płaci) oraz doświadczeniu negocjacyjnemu w celu uzgadniania z pracownikami warunków gorszych, niż oferuje innym pracownikom wykonującym pracę tę samą i tak samo. każdy pracownik ma tyle praw, ile inny pracownik, który wykonując tak samo tę samą pracę, uzyskał w umowie lub w praktyce (na skutek konkretnych decyzji) od pracodawcy. Należy jednak uczynić ważne zastrzeżenie, a mianowicie zaznaczyć, że opis ten jest typowy dla prawa pracy rozumianego w sposób prywatnoprawny. W nauce występuje bowiem pogląd, zgodnie z którym prawo pracy jest prawem publicznym, którego przedmiotem nie jest ochrona interesów, ale ochrona praw, a w tym przypadku prawa do pracy. Z tej perspektywy komentowany przepis musiałby być rozumiany jako realizujący zasadę równości wobec prawa^[10]. W orzeczeniu Sądu Najwyższego^[11] wskazuje się, że: *równości w prawie nie można utożsamiać z równością w znaczeniu formalnym, czyli takim samym traktowaniu przez prawo wszystkich adresatów norm prawnych. Równość tę należy rozumieć w znaczeniu materialnym, ta zaś polega na tym, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relevantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. Zasada ta może być realizowana przy pomocy dwóch technik prawodawczych. Z jednej strony bowiem ustawodawca może wskazywać te kryteria różnicowania (cechy istotne) sytuacji prawnej podmiotów, które są prawnie dopuszczalne (kryteria pozytywne – art. 112 k.p.), z drugiej zaś – może to polegać na wskazaniu kryteriów negatywnych, czyli takich, że względu na które różnicowanie to jest niedopuszczalne (kryteria dyskryminujące – np. art. 113 k.p.). Równość oznacza także*

^[9] T. Niedziński, Aspekty prawne dyskryminacji w zatrudnieniu, Europejski Przegląd Prawa i Stosunków Międzynarodowych 2022, nr 2, s. 124-138; Wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16, Legalis. (dostęp: 14.07.2025).

^[10] A. Sobczyk, Komentarz do art. 11² k.p. (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2025, Legalis (dostęp: 14.07.2025).

^[11] Wyrok Sądu Najwyższego z 12.8.2004 r. (III PK 40/04, OSNP 2005, Nr 6, poz. 76).

akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem^[12]. Sąd Najwyższy w wyr. z 5.10.2007 r.^[13] wyraźnie podkreślił, że *zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 112^{k.p.} zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy*. Regulacja art. 11² k.p. odnosi się do pracowników pozostających w tej samej sytuacji (wypełniających te same obowiązki), którzy powinni mieć równe prawa ze stosunku pracy, przy czym nie bada się, czy dyferencjacja jest uwarunkowana kryteriami określonymi w art. 11³ k.p. Istotą tego drugiego przepisu jest natomiast zakaz różnicowania pracowników ze względu na kryteria, które zostały uznane za szczególnie niepożądane (niedopuszczalne), czego wyrazem jest sformułowanie przez ustawodawcę ich przykładowego lub częściowo otwartego katalogu^[14]. Wskazuje się na zasadę równego traktowania sensu largo (art. 11² k.p.) i sensu stricto (art. 11³ k.p.)^[15]. Podkreśla się również inne stanowisko, że odrębność porównywanych zasad prawa pracy jest silniej podkreślona, ponieważ zasadzie niedyskryminacji (art. 11³ k.p.) nadaje się charakter normy prawa publicznego, podczas gdy zasada równych praw (art. 11² k.p.) pozostaje normą prawa prywatnego, wyrównującą pozycję negocjacyjną pracownika poprzez nadanie mu takich praw, z jakich korzysta inny pracownik wykonujący takie same obowiązki^[16].

^[12] Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 9.3.1988 r., U 7/87, OTK 1988, Nr 1, poz. 1; orz. TK z 24.10.1989 r., K 6/89, OTK 1989, Nr 1, poz. 7).

^[13] Wyrok Sądu Najwyższego z 5.10.2007 r., (II PK 14/07, OSNP 2008, Nr 21-22, poz. 311).

^[14] A. Tomanek, Zasady równych praw i niedyskryminacji a swoboda umów w indywidualnym prawie pracy, *Roczniki Administracji i Prawa* 2022, Nr 3, str. 67-84.

^[15] A. Miętek, Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy, Warszawa 2019, s.163.

^[16] A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, tom II: Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013, s. 110-112.

O różnicy między pojęciem dyskryminacji a nierównym traktowaniem – stanowi orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Poznaniu^[17], że dyskryminacja w przeciwieństwie do nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę czy właściwość. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana kryteriami zakazanymi przez ten przepis, wówczas możemy mówić wyłącznie o naruszeniu zasady równego traktowania (równych praw) pracowników. Naruszenie zasady równych praw nie będzie skutkowało odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy. W Kodeksie pracy znajduje się Rozdział IIa: Równe traktowanie w zatrudnieniu. Dyskryminacja postrzegana jest jako kwalifikowana postać nierównego traktowania, a więc zachodzi wówczas, gdy występuje związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy właściwością pracownika, która dotyczy go osobiście, a gorszym traktowaniem z tego właśnie powodu. Tak więc naruszenie zasady równego traktowania objawia się dyskryminowaniem pracownika. Wyróżnia się dwa rodzaje dyskryminacji: bezpośrednią lub pośrednią. Jeżeli dyskryminacja przejawia się w sposób jawny, to dyskryminacja bezpośrednia, jeśli przejawia w sposób niejawny – to dyskryminacja pośrednia^[18]. Dyskryminacja bezpośrednia (art. 18^{3a} § 3 k.p.) materializuje się w sytuacji, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn dyskryminujących był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. nierówne traktowanie może mieć związek ze stanem przeszłym, teraźniejszym, a także hipotetycznym. Wynika z tego, że dyskryminowanie w przeszłości i fakt jego zaprzestania nie zwalniają pracodawcy z odpowiedzialności, ponieważ stan ten nie musi utrzymywać się aż do chwili wystąpienia pracownika z odpowiednim roszczeniem. Dyskryminacja bezpośrednia przyjmuje postać nierównego traktowania ze względu na postrzeganą dyskryminującą^[19]. Natomiast dyskryminacja pośrednia materializuje się, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub

^[17] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12.

^[18] T. Niedziński, *Aspekty prawne dyskryminacji ...*, op. cit., s. 124-138.

^[19] M. Lewandowski, *Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy*, cz. I, *Edukacja Prawnicza* 2013, Nr 5, s. 29.

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 szkoleń zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn ochronnych z art. 18^{3a} § 1 k.p.^[20]. W wyroku Sąd Najwyższy^[21] wskazuje, że dyskryminacja pośrednia wynika z zastosowania tej samej zasady do różnych sytuacji, odmiennie niż w przypadku dyskryminacji bezpośredniej, która ogniskuje się na zastosowaniu różnych zasad do porównywalnych sytuacji. Dlatego dla ustalenia istnienia dyskryminacji pośredniej stosowane są dwa kryteria: zbiorowości oraz skutku regulacji. Pierwsze rozstrzyga, jakiej grupy wyróżnionej z uwagi na zakazane kryterium dotyczy potencjalnie dyskryminująca regulacja, drugie zaś pozwala na określenie, jaki wpływ wywiera dana regulacja na tę grupę. wyróżnikiem dyskryminacji pośredniej jest brak obiektywnego uzasadnienia dla określonej regulacji czy też postępowania. Na pojęcie dyskryminacji pośredniej składają się więc dwa elementy: jej pośredni charakter oraz brak obiektywnego uzasadnienia^[22].

POJĘCIE DYSKRYMINACJI JAKO PRZEJAW PATOLOGII SPOŁECZNEJ

Patologia jako zjawisko, występuje w różnych grupach ludzkich i jest ściśle związana z rozwojem społeczeństw. Początkowo termin patologia (z gr. *pathos* – cierpienie, *logos* – nauka) był używany w medycynie, a dopiero w końcu XIX wieku zaczęto odnosić go do zjawisk społecznych. Wykorzystano wówczas ten termin do określania działań ludzkich przeciwstawnych ideałom stabilizacji, własności, oszczędności, solidarności rodzinnej i sąsiedzkiej.

^[20] Ibidem, s. 30.

^[21] Wyrok Sądu Najwyższego z 12.5.2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012, Nr 13–14, poz. 164.

^[22] A. Bolesta, Komentarz do art. 18^{3a} [Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu], (w:) K. Walczak (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2025, Legalis, (dostęp: 14.07.2025).

Od końca XIX wieku powstało wiele definicji patologii społecznej^[23]. Patologie społeczne są to szkodliwe dla rozwoju jednostki, a zarazem destrukcyjne społecznie zachowania przejawiające się głównie w takich formach, jak: alkoholizm, narkomania, przemoc i agresja, przestępczość, demoralizacja^[24]. Za twórcę i popularyzatora polskiej szkoły patologii społecznej uznaje się Adama Podgóreckiego. Jego definicja jest najczęściej przywoływana i określa patologię jako *destruktywne i autodestruktywne zachowania ludzi, grup lub całych społeczeństw, a przez patologię społeczną rozumie ten rodzaj zachowania, ten typ instytucji, ten typ funkcjonowania jakiegoś systemu społecznego, który pozostaje w zasadniczej niedającej się pogodzić sprzeczności ze światopoglądowymi wartościami, które w danym społeczeństwie są akceptowane*^[25]. Podkreśla również, że patologia społeczna to postawy i zachowania ludzi, naruszające podstawowe normy etyczne oraz wyrządzające mniej wymierne szkody społeczne^[26]. W naukach społecznych zjawisko to opisywane jest poprzez stany:

1. konfliktu między wartościami społecznymi (np. wyznawanymi przez pokolenie funkcjonujące w realiach monocentrycznego ładu społecznego z wartościami uznawanymi przez pokolenie funkcjonujące już w realiach transformacji czy późnej nowoczesności);
2. zakłócenia więzi międzyludzkich (np. zanik wspólnot, plemion, schyłek społeczności lokalnej, obywatelskiej);
3. dysfunkcji kontroli społecznej (np. rozregulowana legislacja, manipulacja prawem, nieadekwatność, wykorzystanie rygoryzmu i punitowności do zbijania kapitału politycznego);
4. rozbieżności pomiędzy aspiracjami jednostek i grup a możliwościami ich zaspokojenia (np. trauma braku możliwości uczestniczenia w procesie konsumpcji na zasadach inkluzywnych, zgodnych

^[23] P. Migąła, *Wybrane elementy patologii społecznej w aspekcie ich uwarunkowań*, Józefów 2011, s. 5.

^[24] R. Radwiłowicz, *Patologie społeczne wśród dzieci i młodzieży w Zagłębiu Miedziowym i ich zwalczanie*, Nauczyciel i Szkoła, 2009 Nr 1-2 (42-43), s. 83.

^[25] Zob.: A. Podgórecki, *Zagadnienia patologii społecznej*, Warszawa 1976, s. 24..

^[26] D. Chęsy, L. Dyduch, *Żebractwo, jako zjawisko patologii społecznej*. Legionowo 2016, s. 7.

z poziomem aspiracji, często podsycanych marketingowo w kulturze konsumeryzmu)^[27].

Odnosząc się do przytoczonej wyżej definicji patologii społecznej, można przyjąć, że dyskryminacja wypełnia wszystkie cechy patologii społecznej. Jeżeli przyjmujemy, że patologią społeczną są wszelkie zachowania, instytucje, czy funkcjonowania systemów społecznych sprzeciwiające się normom i wartościom wyznawanym przez dane społeczeństwo, to pojęcie dyskryminacji całkowicie się w nich zawiera. Dyskryminacja jako system funkcjonowania instytucji lub całego państwa, jest bowiem sytuacją, w której człowiek ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, jest traktowany mniej korzystnie, niesprawiedliwie lub nieobiektywnie niż byłby traktowany inny człowiek w porównywalnej sytuacji. Zgodnie z tym, systemy społeczne, w których niektóre grupy społeczne są traktowane inaczej niż osoby spoza nich, stoją w sprzeczności z takimi wartościami jak wolność, równość wobec prawa, swobody religijne itp.

Dyskryminacja w zatrudnieniu również posiada znamiona patologii społecznej. Różnice w warunkach zatrudnienia są dozwolone, jednak kryteria jakimi kieruje się pracodawca muszą być obiektywne. Do takich zaliczyć można wykształcenie, doświadczenie zawodowe, dodatkowe umiejętności i kompetencje. Jeżeli porównuje się warunki pracy na podstawie jedynie tych kryteriów, to pracownik posiadający niższe kwalifikacje i przez to gorsze warunki zatrudnienia nie może czuć się dyskryminowany. Ta sytuacja motywuje gorzej uposażonego pracownika do podnoszenia swoich umiejętności, tak, aby jego warunki pracy zrównały się z warunkami pracownika o wyższych kwalifikacjach. Jednakże, jeżeli o wynagrodzeniu, ścieżce awansu, warunkach pracy czy dodatkowych benefitach decydują inne czynniki niż wymienione wyżej, mamy wówczas do czynienia z patologią społeczną. Patologiczne zachowania w tym wypadku polegają

^[27] M. Jarosz, *Dezorganizacja społeczna*, [w:] M. Walancik (red.), *Aktualne przejawy patologii i dewiacji społecznej wybrane konteksty*, AKAPIT, Toruń 2009, s.15.

na tym, że pracodawca różnicuje warunki pracy na podstawie subiektywnych kryteriów, takich jak wymienione wyżej (dyskryminacja), ale również na innych podstawach, np. pokrewieństwa (nepotyzm). Z. Chmał^[28] uważa ponadto, że patologia społeczna prowadzi do zakłócenia stanu równowagi społecznej, czyli stanu funkcjonowania i przebiegu zachowań jednostek zapowiadającego istnienie, trwanie i rozwój zbiorowości jako całości. W tym kontekście za zbiorowość przyjmujemy ogół pracowników danego pracodawcy. Stan równowagi społecznej osiągany jest wówczas, gdy pracodawca stosuje jasny i czytelny system funkcjonowania zakładu pracy. Jeżeli jednak dochodzi do zachowań pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym, w wyniku, którego np.: odchodzą z pracy wykwalifikowane osoby, pomijane w awansach czy podwyżkach wynagrodzenia ze względu na kryteria wymienione wcześniej jako przykłady dyskryminacji, to stan równowagi społecznej jest zakłócony. Tym samym można z całą pewnością stwierdzić, że dyskryminacja w miejscu pracy stanowi przejaw patologii społecznej. Podsumowując, dyskryminacja w miejscu pracy należy do tej samej grupy zjawisk społecznych o charakterze destrukcyjnym, co alkoholizm, narkomania, prostytutka, przemoc i agresja oraz przestępczość i demoralizacja.

ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI W ZAKŁADZIE PRACY

W związku z przepisami chroniącymi pracownika przed dyskryminacją w miejscu pracy, na pracodawcę ustawodawca nałożył obowiązek jej przeciwdziałania. Obowiązek ten jest wskazany w art. 94 2b k.p. Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu zatrudnienia obejmuje wszelkie działania mające na celu zapobieżeniu działań, które zmierzają do nierównego traktowania ze względu na jakiegokolwiek różnice takie jak np.: przynależność związkowa, płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznanie, orientacja seksualna, przekonania polityczne,

^[28] Z. Chmał, Pojęcie dysfunkcji i patologii w życiu społecznym, [w:] Z. Janowska (red.), Dysfunkcje i patologie w patologii w sferze zarządzania zasobami ludzkimi, Łódź 2007, s. 13.

narodowość, pochodzenie etniczne. To postępowanie zmierzające do wyeliminowania zjawiska jakim jest dyskryminacja w sferze indywidualnej oraz organizacyjnej. Kodeks pracy nakłada obowiązek na pracodawcę szanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracowników. Pracodawca powinien przedstawić oraz zapoznać pracowników z obowiązującymi zasadami oraz przepisami, które odnoszą się do zasady równego traktowania w miejscu pracy. Przedstawienie pracowników ogólnych zasad jakie obowiązują w zatrudnieniu zakazujące zjawiska dyskryminacji pozwoli uświadomić co jest zabronione. Eliminowanie zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu jest elementem realizacji konstytucyjnego zakazu dyskryminacji (art. 32 Konstytucji RP) o bardzo doniosłym znaczeniu ze względu na to, że w przypadku jego wystąpienia w stosunkach pracy powoduje ono szczególnie dotkliwe skutki społeczne. Przez stosowne przepisy k.p., do których zalicza się również art. 94, państwo realizuje politykę ochrony człowieka, który z powodów ekonomicznych zmuszony jest do zarobkowania, a przez to jest szczególnie bezbronny wobec aktów wykluczających^[29]. Realizacja obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji powinna polegać na podejmowaniu działań prewencyjnych, jak również na szybkiej i stosownej reakcji na uzasadnione sygnały ze strony pracowników, iż ich konstytucyjne prawo do bycia niedyskryminowanym nie jest respektowane. Realizacji tego obowiązku służy przemyślana i sprawiedliwa polityka kadrowo-płacowa uwzględniająca zasadę równości, systematyczne szkolenia dla kadry kierowniczej mające na celu wyeliminowanie ryzyka dyskryminacji osób im podległych na skutek nieznajomości przepisów i nieświadomości, iż niektóre ich działania mogą zostać uznane za przejaw dyskryminacji^[30]. W takich niepożądanych sytuacjach na pracodawców powinien być nałożony obowiązek przeprowadzania szkoleń w zakresie zasady równego traktowania oraz zakazie dyskryminacji w miejscu zatrudnienia. Pracodawca powinien strzec na straży porządku prawnego oraz stworzyć takie warunki pracy, aby nikt

^[29] D. Dörre-Kolasa, Komentarz do art. 94 k.p., (w:) A. Sobczyk (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2025, Legalis, (dostęp; 14.07.2025); A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 2, s. 101 i n.

^[30] D. Dörre-Kolasa, Komentarz do art. 94 k.p.,..., op. cit., Legalis, (dostęp; 14.07.2025).

z podwładnych nie czuł się poszkodowany. Pracodawca ma zatem obowiązek nie tylko przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ale także podejmowania pozytywnych działań zmierzających do przeciwdziałania wszelkim formom bezpośredniej czy pośredniej dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności przeciwdziałania dyskryminacji jednych pracowników przez innych. Pracodawca odpowiada więc także za praktyki dyskryminacyjne jego pracowników, jeżeli im nie przeciwdziałal^[31]. Niewiedza lub obojętność pracodawcy na zaistnienie dyskryminacji w zakładzie pracy względem nawet jednego z pracowników, może skutkować poniesieniem odpowiedzialności za naruszenie przepisów odnoszących się do zakazu dyskryminacji oraz zasady równego traktowania. To w interesie pracodawcy jest utworzenie odpowiednich procedur w kierunku przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Pracodawca powinien dbać o swój personel, tak aby praca była odpowiednio wynagradzana. Pracownicy, którzy są właściwie wynagradzani, czują się dowartościowani, a to może wpływać na efektywność pracy. W celu zwiększenia ochrony pracowników przed dyskryminacją, powstały podmioty o zasięgu ogólnokrajowym, które wdrażają działania prewencyjne. Instytucje te również interweniują już wobec zaistniałych przejawów naruszania prawa w tym obszarze. Taki instytucjami są: Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, Rzecznik Praw Obywatelskich, Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Państwowa Inspekcja Pracy.

^[31] M. Nałęcz, Komentarz do art. 94 k.p., (w:) W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2024, Legalis, (dostęp: 14.07.2025).

PODSUMOWANIE

Naruszenie w obszarze dyskryminacji oraz równego traktowania jest niewątpliwie formą niezasadnego wykluczenia społecznego. Takie negatywne zdarzenia w miejscu pracy mogą mieć niebagatelny wpływ na atmosferę wśród współpracowników, na wykonywanie pracy oraz całe środowisko pracownicze. Katalog przesłanek odnoszących się do dyskryminacji jest otwarty, gdyż dyskryminacja może przejawiać się w różnych postaciach. W kodeksie pracy wyróżnia się dyskryminację bezpośrednią oraz pośrednią. Dyskryminacja jest to gorsze traktowanie pracownika ze względu na posiadaną przez niego cechę taką jak np. rasa, wyznanie, niepełnosprawność, płeć, religia czy pochodzenie. Wszelkie gwarancje poszanowania odmienności płci, wieku, rasy, pochodzenia etnicznego i narodowości, religii i wyznania zdecydowanie umacniają pozycję pracownika na rynku pracy.

Praca jest ważną aktywnością dla pracownika, który dzięki niej może utrzymać swoją rodzinę, rozwijać się poprzez czynne uczestnictwo w szkoleniach oraz w aspekcie personalnym może związać trwałe przyjaźnie. Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*^[32] wskazuje, że *praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także ponieważ bardziej „staje się człowiekiem*. Zatem w miejscu pracy również kształtuje się człowieczeństwo, właściwe zachowania w miejscu pracy czy godne zachowanie. Człowiek bowiem pracując nie tylko przemienia rzeczy i społeczeństwo, lecz też doskonali samego siebie^[33].

W miejscu pracy powinny istnieć stosunki przyjazne między pracownikami, które będą miały niebagatelny wpływ na atmosferę w pracy oraz pozytywną pozycję zakładu pracy na rynku zatrudnienia. Docenianie starań pracowników oraz ich nagradzanie, także równe traktowanie będzie elementem pozytywnym w opinii środowiska pracowniczego.

^[32] Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 14.09.1981r., s. 14.

^[33] *Ibidem*, s. 38.

BIBLIOGRAFIA

- Bolesta A., *Komentarz do art. 183a [Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu]*, [w:] Walczak K. (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2025.
- Chęsy D., Dyduch L., *Żebractwo jako zjawisko patologii społecznej*. Legionowo 2016.
- Chmal Z., *Pojęcie dysfunkcji i patologii w życiu społecznym*, [w:] Janowska Z. (red.), *Dysfunkcje i patologie w patologii w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, Łódź 2007.
- Dörre-Kolasa D., *Komentarz do art. 94 k.p.*, [w:] Sobczyk A. (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2025.
- Jan Paweł II, *Encyklika Laborem exercens*, 14.09.1981 r.
- Jarosz M., *Dezorganizacja społeczna*, [w:] Walancik M. (red.), *Aktualne przejawy patologii i dewiacji społecznej wybrane konteksty*, Toruń 2009.
- Lewandowski M., *Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy*, cz. I, *Edukacja Prawnicza* 2013, Nr 5.
- Miętek A., *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019.
- Migała P., *Wybrane elementy patologii społecznej w aspekcie ich uwarunkowań*, Józefów 2011.
- Nałęcz M., *Komentarz do art. 94 k.p.*, [w:] Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024.
- Niedziński T., *Aspekty prawne dyskryminacji w zatrudnieniu*, *Europejski Przegląd Prawa i Stosunków Międzynarodowych* 2022, nr 2.
- Podgórecki A., *Zagadnienia patologii społecznej*, Warszawa 1976.
- Radwiłowicz R., *Patologie społeczne wśród dzieci i młodzieży w Zagłębiu Miedziowym i ich zwalczanie*, *Nauczyciel i Szkoła*, 2009 Nr 1-2 (42-43).
- Sobczyk A., *Komentarz do art. 112 k.p.*, [w:] Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2025.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, tom II: Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013.
- Tomanek A., *Zasady równych praw i niedyskryminacji a swoboda umów w indywidualnym prawie pracy*, *Roczniki Administracji i Prawa* 2022, Nr 3.