

PYTANIE 1. Jakie są podstawowe zasady prawa pracy?

Zasada równego traktowania (art. 11², art. 9 § 4 KP)

Zasada równego traktowania oznacza nakaz równego traktowania pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza tę zasadę, traktując pracownika odmiennie (w sposób mniej korzystny) niż potraktowałby innego pracownika znajdującego się w takiej samej sytuacji. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Jednak zasada równego traktowania nie wyklucza różnicowania praw i obowiązków pracowniczych ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Przykład: *Podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również, że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem sine qua non dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Możliwe jest odmiennie potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację (wyr. SN z 3.6.2014 r., III PK 126/13, Legalis).*

Zasada uprzywilejowania pracownika (art. 18 KP)

Zasada uprzywilejowania pracownika wskazuje, jak należy rozstrzygać sprzeczność między przepisami prawa pracy a postanowieniami umów o pracę i innych aktów prawnych będących podstawą stosunku pracy. Zasada ta przewiduje sankcję nieważności postanowień mniej korzystnych dla pracownika i stanowi, że w przypadku sprzeczności takich postanowień z przepisami „wyższego rzędu” następuje ich zastąpienie odpowiednimi przepisami prawa pracy.

Dodatkowo nieważne są postanowienia umów o pracę i innych aktów prawnych, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu – zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich postanowień należy zastąpić je odpowiednimi niedyskryminującymi postanowieniami (dokonuje tego sąd).

Zakaz dyskryminacji (art. 11³, art. 18^{3a} § 1 KP)

Jak wynika z art. 11³ KP, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna. Przepis ten przewiduje otwarty katalog niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji prawnej pracowników (m.in. wiek, płeć, niepełnosprawność,

rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy). Zakaz dyskryminacji oznacza nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Z art. 18^{3a} § 3 i 4 KP wynika, że KP wyróżnia dwa rodzaje dyskryminacji – bezpośrednią i pośrednią. **Dyskryminacja bezpośrednia** dotyczy relacji pracownik–pracodawca lub kandydat na pracownika–przyszły pracodawca. Polega ona na niekorzystnym ukształtowaniu sytuacji pracownika przez pracodawcę w porównaniu z innymi pracownikami znajdującymi się w porównywalnej sytuacji na skutek zastosowania niedozwolonego kryterium wskazanego w art. 18^{3a} § 1 KP. Należy zwrócić uwagę, że na gruncie przedmiotowego przepisu wystarczy jedynie możliwość niekorzystnego ukształtowania sytuacji pracownika, aby móc postawić pracodawcy zarzut naruszenia zakazu dyskryminacji.

Przykład: *Oferta pracy na stanowisko sekretarki przewiduje możliwość ubiegania się o nie jedynie kobiet w wieku od 25 do 35 lat – niedozwolone kryteria różnicowania: płeć i wiek.*

Z kolei **dyskryminacja pośrednia** dotyczy relacji pracodawca–grupa pracowników wyodrębniona na skutek zastosowywania niedozwolonego kryterium, o którym mowa w art. 18^{3a} § 1 KP. Owe wyodrębnienie zachodzi w rezultacie zastosowania przez pracodawcę pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, a jego skutkiem są 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 art. 18^{3a} § 1 KP. Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że zastosowane 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.

Przykład: *Przyznanie przez pracodawcę premii dla osób pracujących powyżej 40 godzin tygodniowo, gdy pracownik będący osobą niepełnosprawną zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności pracuje 35 godzin tygodniowo.*

Nakazanie pracownikom golenia się do pracy, co może być sprzeczne z zasadami niektórych religii.

Nie stanowi naruszenia zakazu równego traktowania wyjątek, o którym mowa w art. 18^{3b} § 4 KP.

Szczególnym rodzajem dyskryminacji jest molestowanie (*zob. pyt. 4–7*).

Zasada swobody zatrudnienia (art. 10 § 1, art. 11 KP)

Z zasady swobody zatrudnienia wynika dowolność pracownika w wyborze pracy oraz brak obowiązku pozostawania w zatrudnieniu. Nie można również zabronić nikomu wyboru zawodu, ale można już zabronić jego wykonywania.

Nawiązanie stosunku pracy na każdej podstawie (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie oraz spółdzielcza umowa o pracę) wymaga złożenia przez pracownika oraz pracodawcę zgodnego oświadczenia woli.

Zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11¹, 300 KP)

Poprzez art. 300 KP w sprawach pracowniczych znajdują odpowiednie zastosowanie art. 23 i 24 KC (ochrona dóbr osobistych), art. 415 i 471 KC (naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym) oraz art. 448 KC (możliwość żądania zadośćuczynienia, jeżeli naruszenie miało charakter zawiniony).

Artykuł 11¹ KP przewiduje obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę, zważywszy że w stosunkach pracy występują dość często zagrożenia zarówno godności, jak i dóbr osobistych pracownika.

Ochrona godności pracownika w stosunkach pracy oznacza, że pracodawca jest zobowiązany szanować poczucie wartości (godność) każdego pracownika. Zabronione jest więc poniżanie, szykanowanie, ośmieszanie pracownika. Uszczegółowieniem tej zasady jest obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi.

Przykład: *Stwierdzenie przez sąd, że zachowanie pracodawcy nie stanowi mobbingu (art. 941 KP) nie wyklucza uznania takiego zachowania za naruszenie dóbr osobistych pracownika, w tym zwłaszcza jego godności (art. 11¹ KP) (wyr. SN z 13.3.2013 r., II PK 214/12, Legalis).*

Prawo do zrzeszania się (art. 18¹ § 1 i 2 KP; art. 3 ZwZawU)

Zasada zrzeszania się, tzw. prawo koalicji, gwarantuje swobodę tworzenia i wstępowania do organizacji pracowników (związki zawodowe) oraz organizacji pracodawców. Zasady tworzenia i działania tych organizacji określają ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881) oraz ustawa z 23.5.1991 r. o organizacjach pracodawców (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2029). W art. 18¹ KP sprecyzowany został ponadto cel prawa do zrzeszania się, którym jest reprezentacja i obrona praw i interesów pracowników oraz pracodawców.

W związku z powyższym, niedopuszczalne jest stosowanie środków, które wiązałyby jakiegokolwiek negatywne skutki z faktem przynależności do związku zawodowego, ale również z pozostawaniem poza nim. Zasada ta znajduje rozwinięcie w art. 18^{3a} KP, który zalicza ją do kategorii kryteriów, ze względu na które nierówne traktowanie pracowników jest zabronione.

Zasada godziwego wynagradzania (art. 10 § 2 KP; ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 847 ze zm.; rozporządzenie Rady Ministrów z 12.9.2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r., t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1747).

Artykuł 10 § 2 KP jest przepisem kompetencyjnym i wskazuje zadania państwa w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia, którego zasady określania unormowano w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów, od 1.1.2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę zostało ustalone w wysokości 2100 zł brutto miesięcznie, natomiast minimalna stawka godzinowa została ustalona w wysokości 13,70 zł. Podstawą określenia powyższego minimalnego wynagrodzenia jest kryterium socjalne. Jednak wynagrodzenie minimalne nie oznacza, że jest ono wynagrodzeniem „godziwym”.

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „godziwe wynagrodzenie”, niemniej jednak należy uznać, że powinno ono być ukształtowane odpowiednio do wykształcenia, rodzaju pracy, doświadczenia, umiejętności i kwalifikacji zawodowych pracownika, jak również ilości i jakości świadczonej pracy.

Sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie i zgodnej z umową o pracę. Innymi słowy, pracownik nie ma roszczenia o ukształtowanie wysokości wynagrodzenia na podstawie art. 189 KPC z tego powodu, że uważa on, iż jego wynagrodzenie nie jest „godziwe”.

PYTANIE 2. Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu? (art. 18^{3d}, art. 18^{3e} § 1 KP)

Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, może wystąpić do sądu z roszczeniem o odszkodowanie w wysokości co najmniej minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wystąpienie z takim żądaniem nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, a zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Odszkodowanie obejmuje swym zakresem szkodę majątkową, jak też krzywdę. Przepis określa jedynie dolną granicę wysokości odszkodowania, tj. w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, natomiast jego górna wysokość nie jest limitowana i jest ustalana każdorazowo przez sąd w oparciu o rodzaj i rozmiar poniesionej przez pracownika szkody.

Sądem właściwym do wytoczenia powództwa jest sąd pracy. Podlega ono rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym. Zgodnie z art. 461 § 1 KPC, powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości

ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Właściwość instancyjną powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wyznacza się natomiast na podstawie art. 17 pkt 4 KPC.

PYTANIE 3. Czym jest mobbing? (art. 94³ KP)

Zgodnie z art. 94³ § 2 KP, mobbing obejmuje działania lub zachowania:

- 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi;
- 2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika;
- 3) wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej;
- 4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przykłady zachowań, które mogą być uznane za mobbing:

- 1) ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracownika możliwości wypowiedzania się;
- 2) stałe przerywanie wypowiedzi;
- 3) stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego;
- 4) wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów;
- 5) unikanie rozmów z pracownikiem;
- 6) zakazywanie pozostałym pracownikom kontaktów z mobbowanym pracownikiem;
- 7) obmawianie, rozsiewanie plotek, wymyślanie przezwisk;
- 8) parodiowanie sposobów chodzenia, mówienia, gestów i mimiki pracownika;
- 9) kwestionowanie podejmowanych decyzji;
- 10) niedawanie pracownikowi żadnych zadań do wykonania, by wykazać jego zbędność;
- 11) zlecanie, a następnie odbieranie pracownikowi zadań;
- 12) wydawanie sprzecznych lub bezsensownych poleceń;
- 13) przydzielanie nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania.

Pracownik wnoszący powództwo z tytułu mobbingu powinien pozwać pracodawcę (legitymacja procesowa bierna – pozwanie osoby innej niż pracodawca niesie ryzyko oddalenia powództwa), niezależnie od tego, kto dopuścił się wobec niego zachowań wyczerpujących przesłanki mobbingu, gdyż to właśnie pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy, a tym samym odpowiedzialny za zaistniały mobbing.

PYTANIE 4. Jakie są różnice pomiędzy molestowaniem a mobbingiem?

(art. 18^{3a}, 94³ KP)

Kwalifikowaną postacią dyskryminacji pracownika jest molestowanie, czyli niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Odmianą molestowania jest molestowanie seksualne, które jest dyskryminowaniem pracownika ze względu na płeć, poprzez które rozumie się każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Zasadnicze różnice pomiędzy mobbingiem a molestowaniem:

- 1) molestowanie może mieć charakter jednorazowy (nawet jedno zachowanie), mobbing zaś musi być długotrwały i uporczywy;
- 2) molestowanie to zachowanie pracodawcy, sprawcami mobbingu mogą być natomiast również pracownicy lub osoby świadczące na rzecz pracodawcy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;
- 3) odmienne roszczenia (*zob. pyt. 5*);
- 4) inaczej rozłożony ciężar dowodu (*zob. pyt. 7*);
- 5) mobbing charakteryzuje się celowością działania sprawcy i nie ma związku z pogorszeniem sytuacji pracownika ze względu na cechę prawnie chronioną.

PYTANIE 5. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu mobbingu i molestowania? (art. 94³ § 3, 4 i 5, art. 18^{3d} KP)

MOBBING	MOLESTOWANIE
<p>Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.</p> <p>Wysokość zadośćuczynienia zależna jest nie tylko od wydatków związanych z kosztami koniecznego leczenia, ale także kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu czy przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu, a także naprawienia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby mobbingowanej</p> <p>(<i>wyrok SN z 21.6.2013 r. III BP 4/12, Legalis</i>).</p>	<p>Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.</p> <p>Odszkodowanie obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (krzywda).</p>

MOBBING	MOLESTOWANIE
<p>Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.</p> <p>Uwaga! <i>Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny w postaci mobbingu jako uzasadniającej rozwiązanie umowy.</i></p>	

PYTANIE 6. Co oznacza obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz na kim ten obowiązek spoczywa? (art. 94³ § 1 KP)

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, jest to jeden z jego podstawowych obowiązków określonych w KP. Brak działań pracodawcy przeciwdziałających mobbingowi może skutkować pociągnięciem go do odpowiedzialności z tytułu zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub odszkodowania – jeżeli pracownik wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (*zob. pyt. 5*).

Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi powinien być prowadzony w następujących obszarach:

- 1) prawa wewnętrznego organizacji, np. regulaminy pracy;
- 2) praktyk zarządzania oraz
- 3) etyki i kultury organizacyjnej (np. ustanowienie rzecznika etyki w ramach organizacji pracodawcy). Zapewnienie realizacji wskazanego obowiązku ma charakter starannego działania, któremu pracodawca może zadośćuczynić, m.in. informując pracowników o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, jak również stosując procedury, które umożliwią wykrycie i wyeliminowanie tego zjawiska.

Pracodawca zobowiązany jest do podejmowania dwojakiego rodzaju działań: prewencyjnych w celu wyeliminowania ryzyka wystąpienia zjawiska mobbingu oraz działań, których celem jest neutralizacja negatywnych skutków, w przypadku gdy do wystąpienia mobbingu już doszło.

Niedopełnienie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi może narazić pracodawcę także na odpowiedzialność karną na podstawie art. 218 § 1a KK. Przepis ten stanowi, że kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Przykład: 1) *Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar obowiązku starannego działania.*

2) *Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności szkoląc pracowników – informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy.*

3) *Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (wyr. SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, Legalis).*

PYTANIE 7. Jaki jest rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących mobbingu i molestowania? (art. 94³ KP w zw. z art. 6 KC, art. 18^{3b} KP)

MOBBING	MOLESTOWANIE
Ciężar dowodu w sprawach dotyczących mobbingu (wykazania faktów świadczących o mobbingu) spoczywa na pracowniku, zgodnie z ogólną regułą z art. 6 KC, a mianowicie dowód obciąża tego, kto wywodzi skutki prawne. Pracodawca, aby uwolnić się od odpowiedzialności, powinien udowodnić, że fakty wykazywane przez pracownika nie miały miejsca lub nie stanowią one mobbingu, lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Powinien on także wykazać, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi.	Ciężar dowodu w sprawach o molestowanie przedstawia się w sposób zupełnie odmienny niż przy mobbingu. Pracownik, który stał się ofiarą molestowania, powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, tj. wykazania, że kierował się obiektywnymi (i uzasadnionymi w świetle danego stanu faktycznego) powodami.

Przykład: *Artykuł 183b § 1 KP zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 KC (w zw. z art. 300 KP), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Omawiany art. 183b § 1 KP zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Trzeba przy tym przyjąć, że osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przestankami (wyr. SN z 19.4.2012 r., III APa 3/12, Legalis).*