

maj 2025

JDP

HR Best Practices



#2

jdp-law.pl

Zakaz dyskryminacji

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że **nikt nie może być dyskryminowany** w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym **z jakiejkolwiek przyczyny**. Za dyskryminację w tym znaczeniu należy uznać różnicowanie sytuacji jednostki, która ma charakter nieuzasadniony, arbitralny i nieproporcjonalny.

Wychodząc od ogólnego zakazu jakiejkolwiek dyskryminacji, należy wskazać, że obejmuje on również **zakaz dyskryminacji** w zatrudnieniu. Sąd Najwyższy definiuje to pojęcie jako nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia¹.

Art. 11³ kodeksu pracy stanowi, 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - **jest niedopuszczalna**.

Dyskryminacja może przybrać dwojaką postać, tj.:

dyskryminacji bezpośredniej

kiedy pracownik był, jest lub mógłby być traktowany mniej korzystnie niż inni z przyczyn wskazanych powyżej;

dyskryminacji pośredniej

gdy z powodu pozornie obiektywnej przyczyny (postanowienia, kryterium) lub działania występują albo hipotetycznie mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje między sytuacją prawną pracowników.

Nierzadko zdarza się, że pracodawcy nie mają świadomości, iż stosowane przez nich działania lub kryteria mają charakter dyskryminacyjny, co może nieść negatywne konsekwencje, m.in. finansowe czy wizerunkowe. **Dyskryminowany pracownik ma prawo do odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Warto więc zweryfikować stosowane w organizacji praktyki i wyeliminować potencjalne ryzyka związane z zarzutami dyskryminacji.

Pomocne w tym względzie jest m.in. bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, które dostarcza przykładów zachowań dyskryminacyjnych:

oferowanie wyższego wynagrodzenia nowozatrudnionym (o takich samych kwalifikacjach zawodowych, umiejętnościach) niż osobom obecnie zajmującym to samo stanowisko;

różnicowanie wysokości wynagrodzenia na podstawie kryterium obywatelstwa²;

nieuzasadnione wskazywanie w ogłoszeniu o pracę preferencji pracodawcy co do płci lub wieku przyszłego pracownika, np. chęci zatrudnienia tylko młodych mężczyzn, podczas gdy płeć i wiek nie mają znaczenia przy wykonywaniu tej pracy;

stosowanie pozornie neutralnego kryterium nabycia uprawnień emerytalnych przy typowaniu pracowników do zwolnień, podczas gdy kryterium to jest niekorzystne dla zatrudnionych kobiet, które to są zwalniane z pracy pięć lat wcześniej niż mężczyźni³;

odrzućcenie kandydatury danej osoby wyłącznie z uwagi na jej sytuację związaną z macierzyństwem lub rodzicielstwem;

zawarcie umowy między pracodawcą a związkami zawodowymi, która wyklucza pracujących emerytów z grupy osób, którym należy się nagroda jubileuszowa w razie utraty pracy w wyniku restrukturyzacji zakładu pracy⁴;

określanie stawki wynagrodzenia osób wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy na niższym poziomie niż pracowników zatrudnionych na pełny etat, przy czym zdecydowana większość zatrudnionych na niepełny etat to kobiety.



¹Wyrok SN z 2.10.2012 r., II PK 82/12.

²Wyrok SN z 7.05.2019 r., II PK 31/18.

³Wyrok SN z 24.02.2009 r., I PK 299/07.

⁴Wyrok SN z 28.02.2019 r., I PK 50/18.

Kiedy dopuszczalne jest różnicowanie sytuacji pracowników?

Przepisy kodeksu pracy dopuszczają **wyjątki od zasady niedyskryminowania z jakiegokolwiek przyczyny**, np.:



kiedy ograniczenia w dopuszczalności wykonywania danej pracy wynikają z wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią;



gdy istnieje uzasadniona potrzeba świadczenia pracy wyłącznie przez osoby konkretnej płci, np. w związku z prezentacją mody;



z uwagi na złą kondycję zakładu pracy, z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca wypowiada pracownikowi warunki zatrudnienia w zakresie wymiaru etatu;



ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność, np. przez przyznanie pracownikom opiekującym się osobami z niepełnosprawnościami lub dziećmi dodatkowych dni wolnych od pracy.

Jak zapobiegać?

Pracodawcy są zobowiązani do proaktywnego działania na rzecz przeciwdziałania jakiegokolwiek dyskryminacji w miejscu pracy, co pozwoli kształtować środowisko pracy, tak aby zapewnić pracownikom jak najlepsze warunki zatrudnienia.

Te działania pomogą również zwiększyć efektywność zespołów i sprzyjać budowaniu trwałych relacji z utalentowanymi pracownikami, jak również kształtować wizerunek pracodawcy zaangażowanego w ochronę zdrowia psychicznego i dobrostanu pracowników.

Poniżej znajdują się przykłady **dobrych praktyk**, które warto wprowadzić w organizacji oraz regularnie monitorować status ich realizacji.

Na etapie rekrutacji

- stosować nazwy stanowisk neutralne płciowo;
- konstruować ogłoszenia o pracę bez wskazywania preferencji co do określonych cech kandydata, np. płci, wieku, statusu rodzinnego, jeśli nie mają znaczenia przy wykonywaniu danej pracy.

W organizacji

- wprowadzić politykę antydyskryminacyjną oraz kodeks etyki;
- zapoznać pracowników z obowiązującymi dokumentami oraz regularnie szkolić ich z tego zakresu;
- regularnie przeprowadzać aktualizację powyższych polityk i dostosowywać je do zmieniających się warunków;
- zapewnić pracownikom możliwość bezpiecznych i odpowiednich warunków do zgłaszania potencjalnych naruszeń oraz przeprowadzać odpowiednie postępowania w tych sprawach.



Kontakt



dr Joanna Ostojska-Kołodziej

adwokatka | Partnerka
Head of Employment Practice

joanna.ostojska@jdp-law.pl



Paweł Fołda

Associate
Zespół Prawa Pracy

pawel.folda@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.

JDP Drapała & Partners

JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa
+48 22 246 00 30
office@jdp-law.pl

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
KRS: 0001145849
REGON: 140887753