

Funkcje zasad prawa na przykładzie wybranych zasad prawa pracy
- zasady równego traktowania pracowników
i zakazu dyskryminowania w zatrudnieniu

Anna Gądek

PWSZ w Tarnowie

ul. Mickiewicza 8, 33-100 Tarnów, Polska

a.gadek@interia.pl

Streszczenie

W systemie prawa stanowionego fundamentalne znaczenie dla struktury i funkcjonowania całego systemu prawa jak i poszczególnych gałęzi prawa odgrywają szczególne normy prawne, określane jako zasady prawa. Celem pracy jest wykazanie znaczenia zasad prawa dla całego systemu prawnego ze szczególnym uwzględnieniem zasad równości i niedyskryminowania jako fundamentalnych norm zawartych w Konstytucji RP, kodeksie pracy oraz prawie Unii Europejskiej. Wskazano na istotne funkcje zasad prawa wpływające na procesy stanowienia prawa, jego interpretowania oraz stosowania w aspekcie zasady równego traktowania i zakazu dyskryminowania w stosunkach pracy.

Słowa kluczowe: zasady prawa, zasada równego traktowania pracowników, zasada zakazu dyskryminowania w zatrudnieniu

Zasady prawa – zagadnienia ogólne

W systemie prawa stanowionego fundamentalne znaczenie dla struktury i funkcjonowania całego systemu prawa jak i poszczególnych gałęzi prawa odgrywają szczególne normy prawne, określane jako zasady prawa. Termin „zasada prawna” nie ma w nauce prawa ściśle sprecyzowanego znaczenia. Wręcz przeciwnie, jest to pojęcie na tyle

niejednoznaczne, że wokół niego nawarstwiło się wiele sporów, często uwikłanych w kontekst aksjologiczny i filozoficzny. Szczególne znaczenie ma w tej materii konfrontacja stanowisk wywodzących się z koncepcji prawa natury oraz pozytywizmu prawniczego.

Odnosząc się do najbardziej uznanych poglądów doktryny należy wskazać na stanowisko J. Wróblewskiego, który pod pojęciem „zasady prawa” odnosi się w dwóch znaczeniach: po pierwsze, rozumie je jako normy lub konsekwencje prawa pozytywnego oceniane jako „zasadnicze”; po drugie, jako reguły, które nie są normami prawa pozytywnego ani ich konsekwencjami. Tym samym z jednej strony wskazuje, iż niektóre z zasad prawa to normy prawne, należące do systemu prawa, a z drugiej strony to reguły znajdujące się poza systemem prawa. Pierwsze nazywa „zasadami systemu prawa”, a drugie „postulatami systemu prawa”¹.

Najczęściej, zasady prawa uznawane są za wiążące prawnie normy należące do danego systemu prawa, nadrzędne w stosunku do danego systemu i takie, którym wyznacza się w tym systemie rolę szczególną, odmienną od pozostałych norm tego systemu. W literaturze teoretycznoprawnej zasady prawa przedstawia się zazwyczaj w dwóch aspektach, tj. w ujęciu dyrektywalnym i ujęciu opisowym². W pierwszym znaczeniu rozumiane są jako dyrektywy postępowania wyróżnione ze względu na szczególną moc prawną jak w przypadku zasad konstytucyjnych lub z uwagi na ich nadrzędność treściową w stosunku do innych norm i instytucji prawnych. Nadrzędność treściowa najczęściej wynika ze szczególnego miejsca występowania przepisów w strukturze aktu normatywnego, z których zostały wyinterpretowane. Wyrażone są one bowiem w przepisach ogólnych, a więc tych, które umieszcza się na początku aktów prawodawczych i które zastosowanie mają do całego aktu, a nawet całej gałęzi (dziedziny) prawa. Tak rozumiane zasady to zasady, które da się wyinterpretować z tekstu prawnego lub wywnioskować z norm prawnych wyinterpretowanych z tego tekstu i które stają się przez to prawnie wiążące. Są to więc zasady prawa *sensu stricto*. Zasady prawa w ujęciu dyrektywalnym najczęściej wyrażają takie wartości, które prawodawca uznał za fundamentalne i doniosłe wymagając, by były bezwzględnie respektowane w procesach stosowania prawa.

W drugim znaczeniu – zasady prawa rozumiane są w znaczeniu opisowym, gdzie są formułowane przede wszystkim przez doktrynę prawa w toku jego systematyzacji oraz

¹ J. Wróblewski, *Prawo obowiązujące a „ogólne zasady prawa”*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Nauki Humanistyczno-Społeczne” 1965, Seria I, z. 42, s. 18.

² S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1974, s. 28-52.

badania więzi treściowych pomiędzy normami i instytucjami prawnymi. Tutaj często pojęcie zasad prawa bywa odnoszone także do tzw. zasad - postulatów, tj. innych dyrektyw postępowania uznawanych w doktrynie za należące do systemu prawa lub dających się z niego wywieść w inny sposób niż ma to miejsce w przypadku zasad prawa *sensu stricto* - w tym w szczególności wypowiedzi *de lege ferenda*, czyli odnoszących się do procesów stanowienia prawa³. Bez względu jednak na ich podział, zasady opisowe, dyrektywalne, postulatywne, mają one wspólną cechę. Wyróżnia je cecha zasadniczości (istotności), nadrzędności treści danej normy w stosunku do innych oraz społecznej doniosłości⁴. Zasady opisowe są zasadami wypracowanymi przez doktrynę i orzecznictwo i są oparte najczęściej na wielu regulacjach, z których wyprowadza się wnioski co do cech charakterystycznych instytucji, np. zasada ochrony trwałości stosunku pracy czy ryzyka pracodawcy.

Zasady prawa, zawarte są najczęściej w aktach normatywnych najwyższej rangi, czyli takich, które stoją na czele hierarchii źródeł prawa, tj. w konstytucji, ustawach czy ratyfikowanych za zgodą Sejmu umowach międzynarodowych, ze szczególnym uwzględnieniem aktów wiodących dla danej gałęzi lub dziedziny prawa (przede wszystkim kodeksów i ustaw wiodących). Biorąc pod uwagę powyższe kryterium można wyróżnić zasady, których zasięg czy zakres zastosowania rozciąga się na cały system prawa i są to ogólnosystemowe zasady prawa, np. konstytucyjna zasada równości czy zasada państwa prawnego, międzysystemowe - obejmujące nie mniej niż dwie gałęzie prawa oraz zasady systemowe, a więc mające węższe zastosowanie, gdyż odnoszą się do poszczególnych gałęzi lub działów prawa, np. zasada odpłatności pracy odnosząca się do prawa pracy, zasada *nullum crimen sine lege* (nie ma przestępstwa bez ustawy) stosowana w prawie karnym, czy zasada jawności działań w prawie administracyjnym. Można też wskazać takie zasady prawa, które zostały zarówno zawarte w treści konstytucji jak i w ustawach posiadających szczególne znaczenie dla gałęzi bądź dziedzin prawa. Przykładem mogą być fundamentalne zasady prawa pracy, tj. zasada prawa do pracy, równości w zatrudnieniu, niedyskryminacji czy zasada wolności pracy, które wynikają z Konstytucji RP jak i Kodeksu pracy⁵.

³ A. Korybski, L. Leszczyński, A. Pieniążek, *Wstęp do prawoznawstwa*, MORPOL, Lublin, 2001, s. 101.

⁴ J. Stelina [red.], *Leksykon prawa pracy*, C.H. Beck, 2008, s.413.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

W literaturze utrwaliło się stanowisko, że zasady prawa są ważnym czynnikiem zapewniającym aksjologiczną spójność systemu prawa, ponieważ⁶:

- określają wzorzec instytucji prawnej w szczególnie doniosłych dla niej aspektach,
- są to normy prawnie wiążące należące do danego systemu prawa, nadrzędne w stosunku do danego systemu i takie, którym wyznacza się w tym systemie rolę szczególną, odmienną od pozostałych norm tego systemu,
- określają powinności dotyczące respektowania poszczególnych wartości,
- ukierunkowują procesy prawotwórcze (stanowienia prawa), jego interpretacji oraz procesy stosowania prawa,
- są najważniejszym instrumentem aktywizmu sędziowskiego, przy pomocy którego sądy rozwijają prawo,
- stanowią modelowy przykład stosowania argumentacyjnych metod uzasadniania decyzji sędziowskich.

Zasady prawa pracy mieszczą się w zakres powyższych pojęć i cech, bowiem w kodeksie pracy, w rozdziale II sam ustawodawca nazwał i skatalogował normy, którym nadał rangę zasad prawa pracy, nazywając je podstawowymi zasadami prawa pracy. Charakteryzuje je przede wszystkim to, że są normami prawnymi o dużym stopniu ogólności. Mają jednakże fundamentalne znaczenie dla całej gałęzi prawa pracy, gdyż determinują treści stosunków pracy oraz jego realizowanie i stosowanie. Wszystkie podstawowe zasady prawa pracy określają bowiem najważniejsze prawa i obowiązki stron stosunku pracy, są wyznacznikiem indywidualnych lub zbiorowych zachowań, są również wskazówkami interpretacyjnymi do prowadzenia wykładni przepisów prawa pracy a także swoistymi „drogowskazami” dla wprowadzania zmian legislacyjnych.

Normatywne zasady prawa pracy można klasyfikować według różnych kryteriów:

- według miejsca, w jakim zostały wyrażone (zasady konstytucyjne, zasady międzynarodowego prawa pracy, zasady kodeksowe),

⁶ Por. R. Makarucha, *Zasady prawa jako czynnik zapewniający aksjologiczną spójność prawa*, „Folia Iuridica Wratislaviensis”, 2014, vol. 3 (2), 123–138,

-
- według kryterium znaczenia (zasady podstawowe oraz zasady nie mające takiego charakteru, zwane niekiedy zasadami zwykłymi),
 - według działu prawa pracy, do którego się odnoszą (w szczególności zasady indywidualnego prawa pracy, zasady zbiorowego prawa pracy, zasady procesowego prawa pracy),
 - według sposobu, w jaki zostały wyrażone w normach prawnych (zasady wyraźnie sformułowane w normie prawnej, inaczej – zasady wyrażone w normie *explicite* oraz zasady, które trzeba odkodować z zespołu norm prawnych, wyrażone w nich *implicite*. Wśród nich należy zwrócić uwagę na zasady opisowe czyli wypracowane przez doktrynę oraz orzecznictwo. Są one oparte najczęściej na wielu regulacjach, z których wyprowadza się wnioski, co do cech charakterystycznych instytucji prawa pracy, np. zasada ochrony trwałości stosunku pracy czy ryzyka pracodawcy).

Zasadom prawa pracy przypisywane są różnorodne funkcje, które w doktrynie wciąż budzą kontrowersje i są przedmiotem dyskursu naukowego. Pomimo różnych poglądów, najczęściej przypisywane im są następujące funkcje:

- funkcja regulacyjna, ponieważ zasady prawa są normami prawnymi;
- funkcja konkretyzująca prawa i obowiązki, gdyż mogą być stosowane bezpośrednio;
- funkcja wytycznych legislacyjnych wynikająca z faktu, że prawo pracy powinno rozwijać się w zgodzie z zasadami prawa pracy;
- funkcja wskazówek interpretacyjnych tzn, że dokonując wykładni przepisów prawa pracy trzeba uwzględniać wnioski wynikające z zasad;
- funkcja korekcyjna, która przede wszystkim związana jest z oceną możliwości pomocniczego stosowania przepisów kodeksu cywilnego;
- funkcja dyrektyw kształtujących działalność organów władzy i administracji.

Dodać jednak należy, że zasady prawa pracy wyrażają jedynie pewne idee kierunkowe, cele legislacyjne i nie są źródłem praw podmiotowych, a zatem nie mogą być źródłem roszczeń pracowniczych.

Zasady równego traktowania pracowników i zakazu dyskryminowania w zatrudnieniu

Zasada równego traktowania pracowników oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu podniesione są do rangi podstawowych zasad prawa pracy (art. 11² i 11³ k.p.). Warto jednak podkreślić, iż są to przede wszystkim zasady oparte na Konstytucji RP, która gwarantuje że: *Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.*⁷ *Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń*⁸.

Wprowadzenie do polskiego systemu prawa a w szczególności do prawa pracy regulacji dotyczących obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania dyskryminacji wynikało także z postanowień dokumentów obowiązujących w Unii Europejskiej, która powyższe zasady, a w szczególności działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn, traktuje jako jeden z priorytetów swojej polityki. Należy wskazać, że na kształt obecnej polityki równościowej, wywarły wpływ przede wszystkim ustalenia zawarte w fundamentalnych dokumentach, choćby takich jak Karta Praw Podstawowych czy Traktat Amsterdamski, który m.in. stanowi iż: *Zadaniem wspólnoty jest, poprzez ustanowienie wspólnego rynku i unii gospodarczo-walutowej i prowadzenie wspólnych polityk lub działań, (...) przyczynianie się w całej wspólnotie do (...) równości pomiędzy mężczyznami i kobietami*⁹.

O równości traktują też artykuły 13 i 141 Traktatu, przy czym art. 13 dotyczy zwalczania dyskryminacji, zwłaszcza dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, natomiast art. 141 Traktatu umożliwia wprowadzanie działań pozytywnych, tj. wprowadzanie rozwiązań i środków prawnych przewidujących specjalne prerogatywy dla nieproporcjonalnie nisko reprezentowanej płci, w celu ułatwienia jej przedstawicielom wykonywania pracy zawodowej.

⁷ Art. 32 Konstytucji RP

⁸ Art. 33 (ust. 1i 2) Konstytucji RP

⁹ Art. 3 (ust. 2) Traktatu Amsterdamskiego (1997)

Inne regulacje dotyczące równouprawnienia znaleźć można w traktatach założycielskich Unii Europejskiej i w Karcie Praw Podstawowych¹⁰, a bardziej szczegółowe rozwiązania, zakazujące dyskryminacji w rozmaitych dziedzinach życia – w 13 dyrektywach równościowych. Początkowo dotyczyły one tylko rynku pracy i zatrudnienia, ale z czasem obszar ten poszerzano o dostęp do towarów i usług oraz ich dostarczanie. Wśród równościowych dyrektyw za kluczowe uważa się:

- dyrektywę 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r., ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
- dyrektywę 2002/73/WE z 23 września 2002 r. (zmieniającą dyrektywę 76/207/EWG), w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy,
- dyrektywę 2004/113/WE z 6 grudnia 2004 r., wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

Zasada równego traktowania pracowników i zasada zakazu dyskryminacji stanowią obecnie podstawowe zasady konstytucyjne oraz podstawowe zasady polskiego prawa pracy jak i innych, funkcjonujących na świecie systemów prawnych. Jak wskazują W. Burek i W. Klaus, zasady te są związane z ideą równości, a dążenie do zagwarantowania równości wszystkim ludziom jest jednym z głównych celów systemu ochrony praw człowieka¹¹. Można więc postawić tezę, że nadrzędnym celem zasad antydyskryminacyjnych i równościowych jest zapewnienie każdemu człowiekowi, a w przypadku praw pracowniczych – każdemu pracownikowi, bezpieczeństwa i równości w zatrudnieniu - ale także poszanowania godności ludzkiej, ponieważ dyskryminowanie bez względu na jego źródło i cel, stanowi zagrożenie i brak szacunku dla godności ludzkiej.

Zasada równości i zakaz dyskryminacji w polskim systemie prawnym określona została w art. 32 Konstytucji RP, który stanowi, że *wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają*

¹⁰ Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010

¹¹ Por. W. Burek, W. Klaus, *Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego”, 2013, tom 11, str. 72-90.

prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Natomiast art. 33 Konstytucji RP wprowadza zasadę równości kobiet i mężczyzn stanowiąc, że: *Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.* Te fundamentalne, konstytucyjne zasady prawne znalazły się także w katalogu zasad prawa pracy określonych przepisami kodeksu pracy.

Z dniem 1 stycznia 2004 r. wprowadzono do działu pierwszego Kodeksu pracy rozdział IIa zatytułowany: *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, zawierający artykuły od 18^{3a} do 18^{3c}. Regulacje w nich zawarte przenoszą wyżej wskazane dyrektyw równościowe na grunt prawa polskiego, które równocześnie stanowią uszczegółowienie konstytucyjnej zasady o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Znajdujące się w rozdziale IIa kodeksu pracy przepisy zarówno ponownie definiują opisane wcześniej ogólnie w Konstytucji RP prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy wraz z omawianą zasadą równego traktowania w zatrudnieniu jak i formułują na nowo zawężony ale otwarty katalog przyczyn dyskryminacji w tej dziedzinie. Przepisy te stanowią, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oraz wskazują, iż 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Kodeks pracy w art. 18^{3a} § 3 definiuje dyskryminację bezpośrednią, która występuje 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.* Natomiast § 4 dotyczy dyskryminacji pośredniej, zwanej także dyskryminacją ukrytą, która 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. Dyskryminowanie pośrednie istnieje zatem wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników wówczas, gdy nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi obiektywnymi względami przewidzianymi prawem.

Dyskryminowanie może przejawiać się także zachowaniami zmierzającymi do zachęcania innych do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika, nazywane przez ustawodawcę molestowaniem. Dodać należy, że również mobbing jako zjawisko naruszające podstawowe dobra pracownika, takie jak godność, dobre imię, zdrowie psychiczne i fizyczne należą uznać za przejaw naruszania zasady równości i dyskryminację ofiary.

Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są nie tylko pracownicy ale także kandydaci do pracy i byli pracownicy. Od 1 stycznia 2004 roku zasada równego traktowania w zatrudnieniu ma bowiem zasięg powszechny. Odnosi się więc do wszystkich pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, czy dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych¹².

Zakres podmiotowy i przedmiotowy zasady równego traktowania został dookreślony w Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹³, która w art. 8 ust. 1 zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:

¹² A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, 2018, wyd. 6, Legalis: <https://sip-1legalis-1pl-1pr9alffi0152.hanpwsz.pl/documentview.seam?documentId=mjxw62zogi3damrqqy3denjoobqxa1rugi4tinbrgezq>

¹³ t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156.

-
- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
 - warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 - przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
 - dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Należy podkreślić, iż przepisy zawierające fundamentalne zasady prawa pracy nie stanowią samodzielnej podstawy roszczeń pracowniczych. Jako podstawowe zasady prawa pracy są normami prawnymi o dużym stopniu ogólności. Mają jednakże nadrzędną pozycję w stosunku do innych przepisów całej gałęzi prawa pracy, a więc są ważnym czynnikiem kreowania stosunków pracy. Podstawowe zasady prawa pracy określają bowiem najważniejsze prawa i obowiązki stron stosunku pracy i konkretyzują jedną z najważniejszych zasad demokratycznego państwa prawa, jaką jest zasad równości wobec prawa.

Istotą zasady równości wobec prawa jest to, że wszystkie podmioty prawa będący adresatami norm prawnych, charakteryzujące się jakąś istotną cechą w równym stopniu, mają być traktowani jednakowo, czyli równo. A więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących (zob. post. TK z 13.4.2005 r., Tw 44/04, Legalis; post. TK z 14.7.2010 r., Ts 81/10, Legalis; wyr. TK z 16.12.1997 r., K 8/97, OTK 1997, Nr 5–6, poz. 70)¹⁴.

Analizując regulacje równościowe i antydyskryminacyjne należy zwrócić uwagę na występujące relację między zasadą równych praw a zasadą niedyskryminacji. W tym miejscu należy podkreślić, że o ile zasada równych praw dotyczy sfery równości i odnosi się przede

¹⁴ J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odszkodowawcze*, Legalis: <https://sip-1legalis-1pl-1pr9alffi0161.hanpwsz.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zogi3damzygi4dmny>

wszystkim do obszaru prawa prywatnego, o tyle zasada niedyskryminacji dotyczy także wolności oraz innych dóbr osobistych. Zakazuje bowiem różnicowania pracowników lub kandydatów na pracowników z uwagi na osobiste cechy o charakterze pozazawodowym, wynikające z przyczyn obiektywnie niezależnych od każdego człowieka, takich jak np. płeć, rasa, czy orientacja seksualna lub wynikających z osobistych przekonań lub wyborów, dotyczących np. wyznania, poglądów politycznych czy przynależności związkowej. Tym samym dotyczy sfery prawa publicznego, stanowiąc istotny element porządkowania życia społecznego.

Należy zaznaczyć, że katalog przyczyn mogących być źródłem dyskryminacji ma otwarty charakter, za dyskryminację w zatrudnieniu uznaje się też każde nierówne traktowanie człowieka „niemające obiektywnego uzasadnienia”¹⁵, czyli także z przyczyn nieznajdujących się bezpośrednio we wcześniej wspomnianym katalogu. Ustawodawca, wyliczając wskazane okoliczności, posługuje się bowiem pojęciem „w szczególności”, co oznacza, że przyczyny te mają charakter wyliczenia zasadniczego ale nie zamkniętego. Taki charakter katalogu przesłanek dyskryminacyjnych został potwierdzony wspomnianą nowelizacją art. 11³ i 18^{3a} kodeksu pracy, wprowadzoną przez art. 1 ust. 1 Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁶. Zbiór ten jest stale poszerzany zarówno przez przedstawicieli doktryny prawniczej jak i orzecznictwo. Poza wymienionym katalogiem znajdują się szereg innych czynników, które też mogą w praktyce być źródłem dyskryminacji, np. takie jak sympatie sportowe. Bez względu na to, czy ktoś np. jest kibicem Legii Warszawa czy Lecha Poznań, ze względu na tę okoliczność nie może być dyskryminowany w pracy.

Poza zasadami wynikającymi z Konstytucji RP i kodeksu pracy problem dyskryminacji w związku ze stosunkiem pracy regulowany jest także przepisami innych gałęzi prawa, co uznać można za przykład nadrzędnej roli zasad prawa i ich wpływu na cały polski system prawa. Przykładem mogą być między innymi przepisy art. 23 i 24 kodeksu cywilnego wprowadzające powszechną ochronę dóbr osobistych¹⁷, przepisy Ustawy z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym¹⁸, zawierające zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność do mniejszości narodowych i etnicznych czy przepisy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i

¹⁵ L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s.19.

¹⁶ t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156

¹⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740).

¹⁸ t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 823

instytucjach rynku pracy¹⁹ zawierające regulacje antydyskryminacyjne i wprowadzające zasady równego traktowania w dostępie oraz korzystaniu z usług rynku pracy i instrumentów rynku pracy.

Wpływ fundamentalnych zasad prawa pracy zawartych w Konstytucji RP i kodeksie pracy widoczny jest nie tylko w przepisach prawa materialnego, bowiem można go także dostrzec w niektórych regulacjach proceduralnych. Przykładem może być kodeks postępowania cywilnego²⁰, który w art. 61 § 4 zawiera regulacje umożliwiające organizacjom społecznym, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji, wytaczanie za zgodą ofiar nierównego traktowania powództwa na ich rzecz oraz wstępowanie do postępowania w każdym jego stadium.

Podsumowanie

W doktrynie prawniczej istnieją różne koncepcje rozumienia zasad prawa. Możemy się spotkać z traktowaniem ich jako „ogólnych zasadach prawa” czy „postulatów systemu prawa”. O zasadach prawa mówi się w znaczeniu dyrektywalnym, opisowym albo postulatycznym i odnosi się je do różnych, bardzo istotnych funkcji, które w praktyce pełnią. Niezależnie jednak od prezentowanych w literaturze poglądów, co do znaczenia zasad dla wzmacniania prawidłowego przebiegu procesów stanowienia, interpretowania czy stosowania prawa należy podkreślić, że zasady prawa stanowią istotny element swoistego „spoiwa” systemu prawa, wpływającego na jego spójność, kompleksowość oraz niesprzeczność. Tym samym wzmacniają poglądy zwolenników koncepcji tzw. racjonalnego prawodawcy. Przykładem „spajania” mogą być zasad prawa dotyczące równego traktowania i zakazu dyskryminowania w zatrudnieniu, które są zawarte w zróżnicowanych zarówno hierarchicznie jak i przedmiotowo źródłach prawa, co zwiększa gwarancje ich stosowania i egzekwowania. Można więc stwierdzić, że zasady prawa są istotnym czynnikiem zapewniającym aksjologiczną spójność systemu prawa.

Abstract

In the statutory law system, fundamental principles for the structure and legal system as well as the legal order and branches of law, principles of law, norms of law. The aim is to demonstrate the principles of principles for the entire legal system with the obligations of

¹⁹ t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, 1162, 1621, 2270, 2317, 2445,

²⁰ Ustawa z 17 listopada 1964 Kodeks postępowania cywilnego, (t. j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805)

equality and non-discrimination as fundamental labor standards in the Constitution of the Republic of Poland, the labor code and the law of the European Union. Social problems concerning the rules concerning the legal influence on the processes constitute the law, its interpretations and law enforcement to the principles of equal treatment and the prohibition of relations in employment relations.

Keywords: principles of law; the principle of equal treatment of employees, the principle of non-discrimination in employment.

Bibliografia

- Adamska J., Bieluk J., Kun-Buczko M., *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odszkodowawcze*, Legali, <https://sip-1legalis-1pl-1pr9alffi0161.hanpwsz.pl/documentull.seam?documentId=mjxw62zogi3damzygi4dmny>
- Burek W., Klaus W., *Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego, 2013, tom 11, str. 72-90.
- Florek, L. Pisarczyk Ł., *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s.19.
- Korybski A., Leszczyński L., Pieniążek A., *Wstęp do prawoznawstwa*, MORPOL, Lublin, 2001, s. 101.
- Makarucha R., *Zasady prawa jako czynnik zapewniający aksjologiczną spójność prawa*, „Folia Iuridica Wratislaviensis”, 2014, vol. 3 (2), 123–138,
- Stelina J. [red.], *Leksykon prawa pracy*, C.H. Beck, 2008, s.413.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, 2018, wyd. 6, Legalis
- Ustawa z 17 listopada 1964 Kodeks postępowania cywilnego, (t. j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805)
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).
- Wronkowska S., Zieliński M., Ziemiński Z., *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1974, s. 28-52