

Marzena Szablowska-Juckiewicz
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

PRZYNALEŻNOŚĆ ZWIĄZKOWA JAKO KRYTERIUM DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU

1. Wstęp

Polski ustawodawca, implementując w 2003 r.¹ dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy², w przepisie art. 11³ k.p. wyróżnił *expressis verbis* przynależność związkową jako jedno z kryteriów dyskryminacji w zatrudnieniu. Za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na przynależność związkową został wprowadzony instrument ochrony w postaci odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.). Przyjęte rozwiązanie wykracza ponad standard ustanowiony przepisami przedmiotowej dyrektywy, które zobowiązały państwa członkowskie do ustanowienia skutecznych, proporcjonalnych i dolegliwych sankcji w razie dyskryminacji jedynie ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Model ochrony członków związku zawodowego (w tym działaczy związkowych) oraz osób niezrzeszonych przed dyskryminacją statuowany był dotychczas przez art. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³. Gwarancje wolności związkowej zawierały także ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe. W niniejszym opracowaniu podjęta zostanie próba ustalenia relacji pomiędzy regulacjami indywidualnego (art. 11³ k.p.) i zbiorowego prawa pracy (art. 3 u.z.z.) w przedmiocie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu z powodu przynależności związkowej.

2. Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową jako gwarancja wolności zrzeszania się w związku zawodowe

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że „wolność zrzeszania się w swobodnie wybrane związki zawodowe jest obecnie prawem powszechnym i większość państw nie

¹ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) weszła w życie 1 stycznia 2004 r.

² Dz.Urz. UE L Nr 303, s. 16, dalej jako dyrektywa 2000/78/WE. Szerzej na temat implementacji dyrektywy zob. L. Florek, *Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 1, s. 5 i n.

³ Tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 167, dalej jako u.z.z. lub ustawa o związkach zawodowych.

tylko ratyfikowała konwencje i akty międzynarodowe z tego zakresu, ale odpowiednie zapisy dotyczące wolności związkowych zawarła w swoich ustawach zasadniczych oraz innych aktach prawnych⁴. Wolność zrzeszania się w związki zawodowe została zagwarantowana w szczególności na gruncie przepisów polskiej ustawy zasadniczej. W myśl art. 12 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.⁵ Rzeczpospolita zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych. „Obydwie te wolności stanowią jedną z cech ustroju Rzeczypospolitej Polskiej”⁶. Ogólną dyrektywę wyrażoną w art. 12 uszczegóławia art. 59 ustawy zasadniczej⁷. W myśl art. 59 ust. 1 Konstytucji zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców. Na tym przepisie oparta jest podstawowa zasada prawa pracy, która została sformułowana w art. 18¹ k.p.⁸ Zasada wolności zrzeszania się pracowników i pracodawców w związkach zawodowych i w organizacjach pracodawców jest konkretyzowana odpowiednio w ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁹ oraz w ustawie z 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców¹⁰.

Podkreślić należy, że wolność związkowa „ma (...) stronę pozytywną i negatywną. W wolności tej zawiera się zarówno prawo swobodnego przystępowania według swego wyboru do związku, jak i prawo powstrzymywania się od przynależności do związku”¹¹. Z uwagi na to na gruncie przepisów ustawy o związkach zawodowych, podobnie jak w międzynarodowym prawie pracy, z jednej strony chroni się przynależność związkową, z drugiej zaś – swobodę pozostawania poza związkiem zawodowym (tzw. negatywną wolność związkową)¹².

Zakaz dyskryminowania ze względu na przynależność związkową lub jej brak jest fundamentalną gwarancją wolności związkowej w wymiarze indywidualnym¹³. Świadczą o tym normatywne regulacje w międzynarodowym oraz krajowym prawie pracy.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że „jeśli chodzi o prawodawstwo MOP, to centralne znaczenie w tej materii zdaje się mieć art. 1 konwencji nr 98”¹⁴. Przepis ten stanowi, że pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi atakami

⁴ G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 56.

⁵ Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze sprost. i zm., dalej jako Konstytucja.

⁶ L. Florek, *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska i J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 70. Podobnie: K. W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz-Kraków 2001, s. 34–35.

⁷ K. W. Baran, *Wolności związkowe ...*, s. 32.

⁸ Por. L. Florek, *Prawo pracy*, wyd. 14, Warszawa 2012, s. 15.

⁹ Tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 167.

¹⁰ Dz.U. Nr 55, poz. 235 ze zm.

¹¹ J. Wratny, *Niektóre problemy wolności związkowej w krajach kapitalistycznych*, [w:] *Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Ujęcie prawno-porównawcze*, Warszawa 1982, s. 25.

¹² Szerzej zob.: K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa-Kraków 2007, s. 143–144. Zob. także: L. Florek, *Prawo ...*, s. 285; G. Goździewicz, *Podstawowe zasady ...*, s. 61–62; J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, s. 56.

¹³ K. W. Baran, *Wolności związkowe ...*, s. 173. Podobnie: J. Wratny, *Niektóre problemy wolności związkowej ...*, s. 28.

¹⁴ K. W. Baran, *Wolności związkowe ...*, s. 172.

dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy. Taka ochrona powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu: uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego, wydalenie pracownika lub skrzywdzenie go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udziału w działalności związkowej poza godzinami pracy lub, za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy.

„Szczególną ochronę przed dyskryminacją zapewniają międzynarodowe przepisy prawa pracy pracownikom – działaczom związkowym”¹⁵. W art. 1 konwencji nr 135 MOP mowa jest o ochronie przedstawicieli pracowników przed wszelkimi aktami krzywdzącymi, podjętymi ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi pracy lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. Norma ogólna z art. 1 konwencji nr 135 MOP jest konkretyzowana w zleceniu nr 143 MOP¹⁶.

Należy zauważyć, że zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową jest uznawany również przez Europejski Komitet Praw Społecznych za gwarancję korzystania przez pracownika z wolności zrzeszania się w związku zawodowe¹⁷. Na podstawie art. 5 Europejskiej Karty Społecznej Państwa – Strony zostały zobowiązane do tego, aby ustawodawstwo krajowe nie naruszało ani też nie było stosowane w sposób, który naruszałby swobodę pracowników w zakresie tworzenia organizacji związkowych oraz wstępowania do tych organizacji¹⁸. Europejski Komitet Praw Społecznych podkreśla, że państwa, które ratyfikowały art. 5 Europejskiej Karty Społecznej, „są zobowiązane do podjęcia stosownych działań w celu przywracania praw lub wyrównywania szkód wyrządzonych dyskryminowanym pracownikom z powodu ich przynależności i/lub działalności związkowej”¹⁹.

Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczna, a także konwencję nr 98 MOP oraz konwencję nr 135 MOP. A co za tym idzie, została zobowiązana jako Państwo-Strona do wprowadzenia gwarancji służących ochronie wolności zrzeszania się w związki zawodowe w zakresie określonym w tych umowach międzynarodowych.

Z art. 1 konwencji nr 98 MOP oraz z art. 1 konwencji nr 135 MOP korespondują uregulowania przyjęte na gruncie przepisów ustawy o związkach zawodowych. Ochrona przewidziana w art. 3 tejże ustawy przysługuje pracownikom oraz innym osobom uprawnionym do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych (lub wyłącznie do wstępowania do związków zawodowych). W świetle art. 3 u.z.z. nikt nie może ponosić

¹⁵ A. M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, T. 1. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, vol. 2, Warszawa 2008, s. 25.

¹⁶ Szerzej zob.: M. Seweryński, *Problem statusu prawnego związków zawodowych*, [w:] *Zbirowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 128; L. Florek, *Podstawowe założenia wolności związkowej w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] *Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Ujęcie prawnoporównawcze*, Warszawa 1982, s. 19–20.

¹⁷ A. M. Świątkowski, *Prawo socjalne Rady Europy*, Kraków 2006, s. 111.

¹⁸ Podobnie: art. 5 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej z 3 maja 1996 r.

¹⁹ A. M. Świątkowski, *Prawo socjalne ...*, s. 111–112.

ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, w szczególności nie może to być warunkiem rozwiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika. Jeżeli chodzi o pracowników – działaczy związkowych, to oprócz ochrony przysługującej na podstawie art. 3 u.z.z., korzystają oni ze szczególnej ochrony treści oraz trwałości stosunku pracy, którą przewiduje art. 32 u.z.z.²⁰ Odpowiada to standardom wyznaczonym przez konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy.

3. Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową w indywidualnych stosunkach pracy

Przynależności związkowej nie wymienia się wśród przyczyn dyskryminacji w art. 10 i 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w art. 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej ani też na gruncie postanowień unijnych dyrektyw poświęconych problematyce równego traktowania w zatrudnieniu²¹. Takie kryterium dyskryminacji pracowników jest jednak znane niektórym porządkom krajowego prawa pracy, w tym polskiemu prawu pracy.

Polski ustawodawca, formułując w art. 11³ k.p. adresowany do pracodawcy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, wśród przykładowych kryteriów dyskryminacji wymienia „przynależność związkową”. Podobne uregulowania zostały wprowadzone przez ustawodawcę francuskiego, który w art. L. 1132–1 Code du travail (Ord. n°2007–329 du 12 mars 2007) w ramach zamkniętego katalogu przyczyn dyskryminacji wskazuje na „activité syndicale”²².

Należy podkreślić, że normatywna regulacja obowiązków pracodawcy w zakresie niedyskryminowania pracowników ze względu na przynależność związkową nie wynika z konieczności implementacji unijnych dyrektyw²³, a w szczególności dyrektywy Rady 2000/78/WE. Ustawodawca włoski implementując dyrektywę 2000/78/WE wśród przyczyn dyskryminacji nie wymienia „przynależności związkowej”²⁴. Poprzestaje on na sformułowaniu w ramach art. 15 ustawy z 1970 r. o ochronie wolności i godności pracowników, wolności związkowej i działalności związkowej w miejscu pracy zakazu dyskryminowania ze względu na przystąpienie do związku zawodo-

²⁰ Szerzej na temat zakresu ochrony przysługującej na podstawie art. 32 u.z.z. zob.: M. Seweryński, *Problem statusu prawnego ...*, s. 128–130; B. Rutkowska, *Zakres podmiotowy szczególnej ochrony działaczy związkowych*, „Studia Iuridica Toruniensia”, T. 3. *Debiuty*, red. K. Kamińska, Toruń 2006, s. 165 i n.; M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005, s. 143–144.

²¹ Por. L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 191; H. Szewczyk, *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na przynależność związkową*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 4, s. 23.

²² Szerzej zob. Ch. Radé, C. Dechristé, *Code du travail*, Paris 2007, s. 265–266.

²³ Por. L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych ...*, s. 191.

²⁴ Zob. art. 2 ust. 1–2 decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, „Gazzetta Ufficiale” Serie gen. – n. 187 del 13 agosto 2003.

wego lub pozostawanie poza nim²⁵. W art. 1 niemieckiej ustawy o równym traktowaniu (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)²⁶ wśród przyczyn dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej również nie wymienia się „przynależności związkowej”. Do zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacji należą rasa i etniczne pochodzenia, płeć, religia lub przekonania, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna²⁷. Zakaz dyskryminacji z uwagi na działalność związkową ustanawia ustawa o ustroju zakładów pracy (Betriebsverfassungsgesetz)²⁸. Kryterium dyskryminacji wpływa na tryb dochodzenia odszkodowania przez dyskryminowanego pracownika. W razie niedozwolonego różnicowania sytuacji pracowników z przyczyn określonych w art. 1 niemieckiej ustawy o równym traktowaniu, znajdują zastosowania regulacje z §15 AGG. Przyznają one pracownikom m.in. roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, chociażby naruszenie zakazu dyskryminacji było niezawinione lub nie wiązało się z naruszeniem ogólnego prawa osobistości²⁹. W przypadku kryterium przynależności związkowej dochodzenie roszczeń odszkodowawczych jest bardziej utrudnione. Podstawę żądania odszkodowania mogą stanowić ogólne przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej na zasadzie winy (§823 BGB)³⁰.

Nie sposób nie zauważyć, że polski ustawodawca, w przeciwieństwie do prawodawcy niemieckiego, zdecydował się na swoistą dwutorowość ochrony, nie poprzestając na uregulowaniach zawartych art. 3 ustawy o związkach zawodowych i formułując zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową także na gruncie przepisów Kodeksu pracy.

4. Relacja pomiędzy art. 3 ustawy o związkach zawodowych a przepisami Kodeksu pracy statuującymi zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową

4.1. Cel i przedmiot ochrony

Sformułowany w ramach art. 3 u.z.z. zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową lub jej brak jest jednym z instrumentów prawnych umożliwiających

²⁵ Legge 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulle tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro norme sul collocamento, „Gazzetta Ufficiale” n. 131 del maggio 1970 ze zm. Szerzej zob.: F. Bartolini, *Il codice del lavoro. Le norme sul lavoro subordinato commentate con la giurisprudenza*, Piacenza 2006, s. 1820–1821; P. Bellocchi, *Divieti di discriminazioni specifiche contro gli atti discriminatori*, [w:] *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro private e pubblico*, pod red. G. S. Passarelli, Vicenza 2006, s. 470–471.

²⁶ Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gleichbehandlung vom 14. August 2006, BGBl., s. 1876 ze zm.

²⁷ A. Schleusener, J. Suckow, B. Voigt, *Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*, 2007, s. 34.

²⁸ Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972, FNA 801–7.

²⁹ Por. szerzej M. Szablowska, I. Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu według prawa niemieckiego*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2012, z. 4, s. 995–996.

³⁰ Por. G. Engels, I. Schmidt, Y. Trebinger, W. Linsenmaier, *Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar*, München 2006, s. 1000.

swobodne decydowanie o sposobie korzystania z prawa koalicji. Dobrem prawnie chronionym w tym przypadku jest wolność zrzeszania się w związku zawodowe. Z kolei zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na przynależność związkową, z art. 11³ k.p. jest ukierunkowany na ochronę praw i interesów indywidualnego pracownika. Służy on ochronie przede wszystkim godności pracownika.

4.2. Osoby korzystające z ochrony oraz osoby zobowiązane do niedyskryminowania

Na podstawie art. 3 u.z.z. ochrona przysługuje wszystkim osobom posiadającym pełne lub ograniczone prawo koalicji, a w szczególności pracownikom w rozumieniu art. 2 k.p., bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy. Artykuł 11³ k.p. oraz przepisy Kodeksu pracy stanowiące jego konkretyzację zapewniają natomiast ochronę wyłącznie osobom posiadającym status pracownika.

Dyspozycją normy z art. 3 u.z.z. objęte są zarówno osoby należące do związku zawodowego, jak również wykonujące funkcje związkowe. Z kolei na gruncie art. 11³ k.p. kryterium dyskryminacji zostało określone wąsko i literalnie rzecz ujmując ogranicza się ono jedynie do przynależności związkowej. Wypada zauważyć, że pojęcie „przynależność związkowa” nie jest tożsama znaczeniowo z określeniem „wykonywanie funkcji związkowej”. Pomimo dystynkcji językowych nie może budzić wątpliwości, że w świetle przepisu art. 11³ k.p. zakazana jest także dyskryminacja z powodu wykonywania funkcji związkowej. Katalog kryteriów dyskryminacji należy uznać za otwarty, za czym przemawia posłużenie się przez ustawodawcę zwrotem „w szczególności”.

Adresatami normy wyinterpretowanej z art. 3 u.z.z. są nie tylko pracodawcy, ale również inne podmioty, w szczególności związki zawodowe i organy władzy publicznej³¹. Z kolei zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową z art. 11³ k.p. jest kierowany do pracodawców. Nie mogą oni dopuszczać się zachowań kwalifikowanych jako dyskryminowanie bezpośrednie oraz pośrednie z powodu przynależności związkowej (art. 18^{3a} § 3–4 k.p.) oraz jako molestowanie ze względu na przynależność związkową (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.), a także zachęcać inne osoby do tego rodzaju zachowań lub nakazywać im, aby dyskryminowały pracowników ze względu na przynależność związkową (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 k.p.). Pracodawca powinien nie tylko nie dyskryminować pracowników ze względu na przynależność do związku zawodowego czy też pozostawanie poza związkiem zawodowym, ale również przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu z tego powodu (art. 94 pkt 2b *in fine*).

Konkludując, na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych ogółowi osób posiadających prawo koalicji przysługuje ochrona przed dyskryminacją ze względu na przynależność związkową. W przypadku pracowników jest ona realizowana również za pomocą instrumentów przewidzianych w Kodeksie pracy, zapewniających ochronę przede wszystkim w relacji pracownik – pracodawca. Nie sposób nie zauważyć, że nakładając na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na przynależność związkową, ustawodawca dostrzega po-

³¹ K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy ...*, s. 145. Podobnie: H. Szewczyk, *Dyskryminacja w zatrudnieniu ...*, s. 20.

trzebę zapewnienia ochrony także w relacjach pracownik – osoba trzecia. A co za tym idzie, z uwagi na instrumenty prawne wprowadzone do Kodeksu pracy pracownikom przysługuje szerszy zakres ochrony niż innym kategoriom osób korzystających z wolności zrzeszania się w związku zawodowe.

4.3. Zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji

W art. 3 u.z.z. zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową nie został do końca skonkretyzowany. Mowa jest jedynie o ujemnych następstwach z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Ustawodawca w sposób przykładowy wymienia płaszczyzny, na których może dochodzić do dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, tj. rozwiązanie stosunku pracy, pozostawanie w zatrudnieniu oraz awansowanie pracownika. Nie ulega wątpliwości, że w przypadku dyskryminowania ze względu na przynależność związkową osoby nieposiadającej statusu pracownika wystąpią „ujemne następstwa” innego rodzaju.

Na gruncie przepisów Kodeksu pracy zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na przynależność związkową, jest również ujmowany szeroko. Obejmuje on w szczególności odmowę nawiązania stosunku pracy lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe³².

4.4. Sankcje związane z naruszeniem zakazu dyskryminacji

Sankcje przewidziane w ustawie o związkach zawodowych oraz w Kodeksie pracy z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową różnią się. Jest to spowodowane w szczególności tym, że zakazy dyskryminacji sformułowane w tych ustawach służą ochronie różnych praw i interesów.

Na gruncie przepisów ustawy o związkach zawodowych przewiduje się odpowiedzialność prawnokarną. Dyskryminowanie pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub pełnienia funkcji związkowej jest objęte penalizacją z art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych, jeżeli zachowanie to pozostaje w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją. Przepis z art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. jest kwalifikowane jako przestępstwo indywidualne, które może być popełnione przez osobę zajmującą stanowisko lub pełniącą funkcję, a w szczególności przez pracodawcę³³. W literaturze przedmiotu przestępstwo z art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. zalicza się do przestępstw stanowiących zamach na wolność związkową³⁴.

³² Zob. art. 18^{3b} § 1 k.p.

³³ M. Bojarski, W. Radecki, *Pozakodeksowe prawo karne*, T. 3, Warszawa 2003, s. 293.

³⁴ *Ibidem*, s. 282.

W Kodeksie pracy znalazły się natomiast uregulowania w przedmiocie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika dyskryminowanego ze względu na przynależność związkową. Od dnia wejścia w życie noweli z 14 listopada 2003 r. (tj. od 1 stycznia 2004 r.) pracownik dyskryminowany ze względu na przynależność związkową ma prawo do odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p.³⁵ *De lege lata* przepis ten stanowi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Uważam, że w przypadku dyskryminacji ze względu na przynależność związkową szczególnie silnie zaznacza się prewencyjno-represyjna funkcja odszkodowania. Winno ono zniechęcać potencjalnych sprawców do naruszania wolności związkowej. Zakres potencjalnej szkody niemajątkowej, jaka może zostać wywołana wskutek dyskryminacji z powodu przynależności związkowej, jest mniejszy niż na przykład w przypadku kryterium płci, niepełnosprawności czy wieku.

„Odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. należy się tylko od pracodawcy, przy czym jednak w rozumieniu tego przepisu pracodawcą jest także podmiot, który kierując się niedopuszczalnymi względami – odmawia zatrudnienia danego pracownika”³⁶.

Powstanie roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. warunkuje bezprawność zachowania pracodawcy, polegająca na naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu³⁷. W myśl art. 18^{3b} §1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie sytuacji pracownika m.in. z powodu przynależności związkowej, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania stosunku pracy lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Jeżeli skutkiem dyskryminowania pracownika z powodu przynależności związkowej jest rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, dyskryminowanemu pracownikowi, oprócz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p., będą przysługiwały również roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Za trafne należy uznać prezentowane w judykaturze oraz w doktrynie stanowisko, że roszczenia te są odrębne (niezależne)³⁸.

³⁵ Nowelą z 14 listopada 2003 r. zostało nadane nowe brzmienie art. 18^{3d} k.p. Zob. art. 1 pkt 6 ustawy z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 213, poz. 2081.

³⁶ W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2011, s. 182. Podobnie: W. Muszalski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, wyd. 6, Warszawa 2007, s. 53.

³⁷ Por. W. Sanetra, [w:] I. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy ...*, s. 180. Podobnie: D. Dörre-Nowak, [w:] *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, red. B. Wagner, wyd. 7, Gdańsk 2011, s. 127; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 1, s. 2.

³⁸ Por.: wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 153; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza ...*, s. 3.

Uwzględnienie roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, w szczególności roszczenia o odszkodowanie, należy uznać jednak za jeden z czynników wpływających na wysokość odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.)³⁹. Rozstrzygając w sprawie o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p., sąd powinien brać pod uwagę wyrok uwzględniający powództwo pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

5. Podsumowanie

W świetle dokumentów opracowanych w ramach działalności MOP oraz Rady Europy zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową lub jej brak jest fundamentalną gwarancją wolności zrzeszania się w związki zawodowe w wymiarze indywidualnym⁴⁰. Rozwiązania inspirowane międzynarodowymi standardami zostały wprowadzone w krajowych systemach prawa pracy. Należy zauważyć, że adresatami zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową w danym przypadku nie są wyłącznie pracodawcy, ale również inne podmioty. Ponadto w niektórych porządkach krajowego prawa pracy, w tym w prawie polskim, zdecydowano się na swoistą dwutorowość ochrony, formułując obok zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, adresowanego do ogółu podmiotów⁴¹, zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową w stosunkach pracy, adresowany wyłącznie do pracodawców⁴².

Kształt normatywnej regulacji zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na przynależność związkową w polskim prawie pracy wskazuje na to, że polski ustawodawca szczególną wagę przywiązuje do ochrony w relacjach pracodawca – pracownik. Pracodawca jest adresatem nie tylko normy prawnej wyinterpretowanej z art. 3 ustawy o związkach zawodowych, ale również – sformułowanego na gruncie przepisów Kodeksu pracy zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na przynależność związkową. Zakres przedmiotowy obu zakazów został ujęty szeroko.

Dyskryminowanie pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej może uzasadniać zastosowanie sankcji prawa karnego na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych. Sankcje te mogą być zastosowane w szczególności w stosunku do pracodawcy⁴³.

Zachowania kwalifikowane jako dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na przynależność związkową mogą uzasadniać również ponoszenie odpowiedzialności odszkodowawczej przez pracodawcę na podstawie art. 18^{3d} k.p., jeżeli pracodawcy można postawić zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W przypadku

³⁹ T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza* ..., s. 3.

⁴⁰ Por. K. W. Baran, *Wolności związkowe* ..., s. 173; J. Wratny, *Niektóre problemy* ..., s. 28.

⁴¹ Zob. art. 3 ustawy o związkach zawodowych.

⁴² Zob. art. 11³ k.p.

⁴³ K.W. Baran, *Wolności związkowe* ..., s. 190. Podobnie: M. Bojarski, W. Radecki, *Pozakodeksowe prawo karne* ..., s. 293.

dyskryminacji ze względu na przynależność związkową silnie się zaznacza funkcja prewencyjno-represyjna odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Ponadto jeżeli skutkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu było rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, oprócz roszczenia z art. 18^{3d} k.p., pracownikowi będą przysługiwały roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę (w tym roszczenia odszkodowawcze)⁴⁴.

Summary

Trade union membership as a ground of discrimination in employment

Trade union membership is not listed among the grounds of discrimination under the provisions of EU directives concerning equal treatment in employment. Such criterion of discrimination of employees is, however, recognized in certain national legal orders, including the Polish labour law. The Polish legislator decided upon specific, parallel protection and did not confine with the regulations contained in the act on trade unions but also formulated a ban on discrimination based on trade union membership on the grounds of the Labour Code.

Keywords: trade union membership, discrimination, employment

⁴⁴ Por. T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza ...*, s. 3.