

6. Кривень О.В. Формування екологічно збалансованого природокористування у контексті екологічної конституції землі. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2009. № 19. С. 203-210.
7. Витвицький Я.С., Кернична А.Є. Механізм державного управління в екологічній сфері на регіональному рівні та напрями його вдосконалення. *Актуальні проблеми державного управління*. 2012. №2 (42). С. 178-186.

Madej Bartłomiej
Student, III rok Prawo
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego
w Olsztynie

WPROWADZANIE PRZEPISYW ANTYDYSKRYMINACYJNYCH DO POLSKIEGO KODEKSU PRACY

W porządku prawnym Rzeczypospolitej Polskiej funkcjonuje wiele przepisów wprowadzonych w wyniku integracji europejskiej. Polska jeszcze przed wstąpieniem do Wspólnoty miała obowiązek implementować niektóre rozwiązania prawne dotyczące wielu dziedzin życia społecznego. Nowe przepisy zostały wprowadzone m.in. do szeroko pojętego prawa pracy. Dotyczyły one zarówno czasu pracy, nawiązywania stosunku pracy i wielu innych. Jednymi z najważniejszych, zdaniem autora, były tzw. przepisy antydyskryminacyjne, o czym świadczy z resztą ich umiejscowienie na początku Działu I – Przepisy ogólne. To szerokie i nieco enigmatyczne pojęcie zawiera w sobie normy statuujące szeroko pojęty zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu. Mają one na celu wyeliminowanie zjawiska dyskryminacji z jakichkolwiek powodów w nawiązywaniu, trwaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy. W pracy zostaną poddane analizie Dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, których implementacja polegała na wprowadzeniu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu oraz przepisy Kodeksu pracy stanowiące ich realizację.

Na wstępie należy poczynić kilka uwag terminologicznych. Omówione zostaną Dyrektywy, a więc akty prawa wtórnego Unii Europejskiej. Zgodnie z art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej [1] dyrektywa wiąże każde Państwo Członkowskie w odniesieniu do **rezultatu**. Traktat pozostawia Państwom Członkowskim swobodę wyboru formy i środków w osiągnięciu wyznaczonego celu. Mimo, iż jest to praktyka nieprawidłowa, w Polsce

większość przepisów Dyrektyw jest wprost tłumaczona i przekładana na przepisy ustawowe, co z resztą można zauważyć w dalszej części pracy.

Następnie należy rozróżnić dwa pojęcia odnoszące się do nierównego traktowania, t.j. „dyskryminacja” oraz „nierywne traktowanie”. Definicje legalne dyskryminacji w stosunku pracy zawarte są w paragrafach 3 i 4 art. 183a Kodeksu pracy (dalej: k.p.) [7]. Zgodnie z przywołanymi przepisami art. 183a k.p., „Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy; natomiast dyskryminowanie pośrednie 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 k.p., 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.” Natomiast rywne traktowanie, zgodnie z art. 183a §2 k.p. oznacza „niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1k.p.” Implementacja przywołanych przez autora dyrektyw wprowadziła do polskiego porządku prawnego powyższe definicje oraz pozwoliła na ich stosowanie w relacjach pracowników z pracodawcami.

Pierwszy analizowany akt prawny, to Dyrektywa Rady 97/80/We [2]. Zgodnie z art. 1 jej celem jest zapewnienie działań Państw Członkowskich dążących do skutecznej realizacji zasady równego traktowania. Na mocy art. 3 dyrektywa ma zastosowanie m.in. do każdego postępowania cywilnego, a więc także powództw ze stosunku pracy. Artykuł 4 stanowi o rozkładzie ciężaru dowodu, jego odzwierciedleniem jest m.in. art. 183b tiret pierwsze Kodeksu pracy, który stanowi, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami różnicując sytuację pracowników; Jest to wyjątek od reguły określonej w art. 6 Kodeksu cywilnego [6] (mającego zastosowanie z mocy art. 300 k.p.), że ciężar dowodu spoczywa na tym, kto powołuje się na daną okoliczność. Następnie art. 6 Dyrektywy stanowi, że implementacja Dyrektywy do krajowego porządku prawnego nie może zmniejszyć ogólnego poziomu ochrony pracowników przewidzianego przez dotychczas obowiązujące przepisy prawa krajowego. Należy w tym miejscu przyrzeć się także art. 7, który zobowiązuje wprowadzić przepisy realizujące kierunki wyznaczone w Dyrektywie do dnia 1 stycznia 2001 r. Rozdział IIb wszedł w życie 1 stycznia 2001 r. [8], a więc w ostatnim dniu tego terminu.

Kolejną dyrektywą, której implementacja znalazła odzwierciedlenie w przepisach Kodeksu pracy jest Dyrektywa Rady 2000/43/We [3]. Artykuł 1

deklaruje, iż jej zastosowanie ma wyznaczyć w krajowych porządkach prawnych ramy walki z szeroko pojętą dyskryminacją oraz egzekwowanie zasady równego traktowania. W art. 2 znalazła się definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, a także molestowania. Te definicje zostały przeniesione i przystosowane do Kodeksu pracy (art. 183a §3 i 4 k.p.) i dziś stanowią definicje legalne. Na grunt Kodeksu pracy został przeniesiony także art. 9 Dyrektywy, jego odzwierciedleniem jest art. 183e stanowiący, że zarówno pracownik (§1), jak i współpracownik działający na rzecz pracownika dotkniętego nierównym traktowaniem (§2) nie mogą ponosić negatywnych konsekwencji w wyniku domagania się równego traktowania.

Ostatnią Dyrektywą, która została implementowana do polskiego Kodeksu pracy, to Dyrektywa Rady 2000/78/We [4]. Jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram do walki z wszelką dyskryminacją. Jest ona w dużej mierze powtórzeniem poprzedniej Dyrektywy, zmiany przez nią dokonane są niewielkie w stosunku do poprzednio omawianej. Odróżnia ją zwrócenie uwagi na problem osób niepełnosprawnych, zatrudnienia młodocianych, jednak te przepisy nie są przedmiotem niniejszego opracowania.

W prawie polskim najważniejszym aktem prawnym regulującym stosunki pracownicze jest Kodeks pracy. Rozdział IIa dodany do Działu I k.p. zawiera przepisy statuujące definicje dyskryminacji (zarówno bezpośredniej jak i pośredniej). Następnie katalog naruszeń zasady równego traktowania, prawo do jednakowego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Polski prawodawca uchwalił wiele ustaw implementujących przepisy unijne. Kluczowa dla omawianego zagadnienia jest Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw [8]. To właśnie ten akt wprowadził do polskiego porządku prawnego Rodział IIa w Dziale I Przepisy ogólne nazwany „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn”, nazwa zmieniona nowelą z 14.11.2003 r. [9] (obowiązującą od 01.01.2004 r.) na „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Ustawa ta wprowadziła art. 183a – 183e k.p., które w doktrynie nazywane są właśnie przepisami antydyskryminacyjnymi. Znajdują się tam definicje legalne dyskryminacji, katalog naruszeń zasady równego traktowania, przepis statuujący prawo do jednakowego wynagrodzenia, prawo do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania oraz przepis ochronny omawiany wyżej. Zakaz dyskryminacji i zasada równego traktowania (art. 112 i 113 k.p.) znajdują się w rozdziale II, działu I Kodeksu pracy zatytułowanego „Zasady prawa pracy”. Są to główne dyrektywy wykładni zarówno Kodeksu jak i innych aktów odnoszących się do stosunku pracy.

Doniosłe znaczenie dla kształtu przepisów antydyskryminacyjnych ma też Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy [10]. Ten akt prawny zmienił definicję dyskryminacji pośredniej (art. 18^{3a}§ 4 k.p.). Definicja oprócz wystąpienia skutku objęła swoim zakresem sytuacje w których niekorzystne dysproporcje lub niekorzystna **mogłyby** wystąpić w sytuacji danego pracownika. Dodano też możliwość działania wobec

pracownika, które mogłoby nosić znamiona dyskryminacji, jednak ze względu na obiektywnie zgodny z prawem cel postanowienie, kryterium lub działanie pracodawcy jest uzasadnione oraz cel postawiony przez pracodawcę nie może być inaczej osiągnięty. Nietrudno stwierdzić tutaj wprowadzenie do Kodeksu zasady „cel, uświęca środki”, która ze względu na relację łączącą pracownika z pracodawcą mogą wywołać krzywdzące skutki dla tego pierwszego. Ten sam akt nowelizujący zmienił również definicję molestowania, dodając do niej stwierdzenie, iż oprócz niepożądanego zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika konieczne jest także stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Takie samo kryterium zostało dodane do definicji molestowania seksualnego. Ponadto ustawodawca ustanowił zakaz wyciągania negatywnych konsekwencji wobec osób, które poddały się lub przeciwstawiły się molestowaniu i molestowaniu seksualnemu. Ustawa nowelizująca z 2008 roku rozszerzyła zakres ochrony pracownika przewidziany w art. 18^{3e} k.p. Pierwotnie przepis chronił pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Po nowelizacji przepis chroni pracowników przed **jakimikolwiek negatywnymi konsekwencjami** ze strony pracodawcy. Oprócz pracownika dotkniętego dyskryminacją lub nierównym traktowaniem, przepis chroni także współpracownika, pomagającego pokrzywdzonemu dochodzenia swoich praw.

Należy zwrócić uwagę, że analizowane przepisy prawa unijnego korespondują z konstytucyjną zasadą równości i zakazem dyskryminacji. Art. 32 Konstytucji RP [5] stanowi, iż „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.” oraz „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.” W tym miejscu należy postawić pytanie, dlaczego ustawodawca zwlekał z uregulowaniem tak fundamentalnych kwestii jak zakaz dyskryminacji w stosunkach pracowniczych, skoro akt prawny o najwyższej mocy w Polsce dawał podbudowę aksjologiczną do stworzenia takich przepisów.

W tym roku obchodzimy 20-lecie wprowadzenia przepisów antydyskryminacyjnych do polskiego Kodeksu pracy. Ich obowiązywanie z pewnością przyczyniło się do polepszenia sytuacji pracowników w stosunkach z pracodawcami. Problem nieprzestrzegania zasady równego traktowania wywiera zdecydowanie negatywne skutki nie tylko na stosunki prawnopracownicze, ale niekiedy rujnuje całe życie pokrzywdzonych. Implementacja i efektywne stosowanie tych przepisów zdecydowanie przyczyni się do poprawy efektywności pracowników, którzy nie będą bali się zwrócić do odpowiednich organów, wiedząc, że prawo zapewnia im odpowiednie środki ochrony.

Bibliografia

Akty prawne Unii Europejskiej

1. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. 2004 Nr 90, poz. 864[2])
2. Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz. U. UE. L. z 1998 r. Nr 14, str. 6 z późn. zm.).
3. Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. U. UE. L. z 2000 r. Nr 180, str. 22).
4. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE. L. z 2000 r. Nr 303, str. 16).

Polskie Akty prawne

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).
4. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 128, poz. 1405 z późn. zm.).
5. Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081).
6. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 223, poz. 1460).

Лецишин Р.

Заступник директора ТОВ «Платинумбуд»

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ДЕРЖАВНОМУ СТРАТЕГІЧНОМУ ПЛАНУВАННІ УКРАЇНИ

В результаті прогресу накопичення величезних обсягів даних в Інтернеті, прискорення швидкості зв'язку за рахунок широкосмугового зв'язку та популяризації компактних, високопродуктивних комп'ютерів, зацікавленість до дослідження розвитку технології штучного інтелекту зростає. Штучний інтелект здатний принести користь майже всім аспектам життя суспільства, включаючи сфери економіки, охорони здоров'я, безпеки, законності, транспорту, інновацій.

Науковиці Н. М. Щербак та М. С. Уткіна визначають штучний інтелект як «комп'ютерну програму, в основі якої лежать алгоритми аналізу відповідних даних та алгоритми прийняття з їх урахуванням автономних