

ANDRZEJ MARIAN ŚWIĄTKOWSKI

Równość i sprawiedliwość w prawie pracy, prawie socjalnym i polityce społecznej

Equality and Justice in Labour Law, Social Security Law and Social Policy

Równość i sprawiedliwość należą – obok wolności i solidarności (braterstwa)¹ – do kanonu współczesnych podstawowych przyrodzonych, a więc naturalnych, praw człowieka. Jednakże zakres przedmiotowy, pola semantyczne² analizowanych pojęć równości i sprawiedliwości nie są identyczne. Ludzie bowiem, należący do tego samego gatunku istot żywych, różnią się (często znacznie) między sobą pod względem biologicznym, fizycznym i charakterologicznym (psychicznym). Powyższe różnice stanowią podstawy do wyodrębnienia indywidualności jako wspólnej głównej cechy charakterystycznej *homo sapiens*. Indywidualność stanowi więc uzasadnioną przyczynę postulatu równości ludzi różniących się ze względu na płeć, wiek, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne oraz inne cechy cywilizacyjne (obywatelstwo) i kulturowe (religia). Różnorodności nie można zatem utożsamiać z nierównością. Zróżnicowanie biologiczne, fizyczne oraz kulturowe poszczególnych grup społecznych nie stanowi przeszkody do analizowania pojęcia globalnego postulatu równości, aby wszystkich ludzi traktować jako równych. Powyższego postulatu nie należy utożsamiać z obowiązkiem jednakowego traktowania poszczególnych osób. Postulat równości nie koliduje zatem z możliwością dyferencjacji poszczególnych członków określonej społeczności. Jest on adresowany do władz publicznych poszczególnych państw i nakazuje im przestrzegać

¹ A.M. Świątkowski, *Liberté, Egalité i Fraternité jako idee przewodnie wykorzystywane przez Radę Europy w procesach tworzenia i stosowania standardów międzynarodowych w zakresie praw społecznych*, [w:] *60 lat Rady Europy. Tworzenie i stosowanie standardów prawnych*, pod red. H. Machińskiej, Warszawa 2009, s. 267 i n.

² H. Kubiak, *Przyczynek do sporu o pola semantyczne nazw „równość” oraz „równouprawienie”*, [w:] *Liber Amicorum prof. dr habil. Andrzej Marian Świątkowski. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. L. Mitrusa, Kraków 2009, s. 285 i n.

zasady równego traktowania wobec obywateli oraz innych osób stale zamieszkujących w granicach administracyjnych podległych jurysdykcji tych władz. Porozumienia międzynarodowe (bilateralne), traktaty międzynarodowe (regionalne), konwencje ONZ i jej organizacji wyspecjalizowanych, przede wszystkim MOP, rozszerzają powyższy obowiązek na władze państw członkowskich stowarzyszonych w określonych organizacjach międzynarodowych. Równość to powinność jednakowego traktowania tych samych i takich samych osób oraz obowiązek różnego traktowania osób różniących się. Trafnie H. Kubiak akcentuje, że „nie ma zatem jednego systemu wartości obejmującego wszystkich ludzi, lecz jest kilka odrębnych układów »równych wśród równych«³. W ten właśnie sposób zostało ujęte pojęcie równości w tradycyjnej arystotelesowskiej koncepcji równości⁴. Postulat równości zawiera więc dyrektywę proporcjonalnego traktowania porównywanych ludzi w zależności od posiadanych cech, wskazujących na występujące między nimi odrębności. Pole semantyczne pojęcia „równość” odnosi się zarówno do cech „zależnych” (jak religia, obywatelstwo, wykształcenie, zawód), jak i „niezależnych” (wiek, płeć, rasa) od jednostki ludzkiej⁵. Zakres przedmiotowy pojęcia równości w sferze prawnej odnosi się do obowiązującego w danym państwie systemu prawa. W niniejszym opracowaniu w celu przeprowadzenia debaty nad normatywnymi systemami równości oraz pojęciem sprawiedliwości przedmiotem rozważań są przepisy polskiego prawa pracy, dostosowane do standardów europejskich obowiązujących w Unii Europejskiej, oraz prawo zabezpieczenia społecznego, nazwane tutaj „prawem socjalnym”, ukształtowane według standardów obowiązujących w organizacjach międzynarodowych, których członkiem jest Rzeczpospolita Polska: regionalnej – Radzie Europy⁶ oraz globalnej – Międzynarodowej Organizacji Pracy⁷. W sferze normatywnej postulat

³ *Ibidem*, s. 288.

⁴ Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, Warszawa 1956, s. 169 i n.; *idem*, *Polityka*, Wrocław 1953.

⁵ J. Wróblewski, *Wprowadzenie: Równość wobec prawa – dylematy ideologii*, [w:] A. Świątkowski, *Amerykański dylemat równouprawnienia*, PWN, Warszawa 1989, s. 6.

⁶ Europejska Karta Społeczna z 18 października 1961 roku (Dz.U. z 1999 roku, nr 8, poz. 67), art. 11 – prawo do ochrony zdrowia, art. 12 – prawo do zabezpieczenia społecznego, art. 13 – prawo do pomocy społecznej i medycznej; Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 3 maja 1996 roku, art. 20 – prawo do równych szans i równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć. Zob. *Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej*, Warszawa 1997, wyb. i oprac. R.A. Henczel, J. Maciejewska, Warszawa 1997, s. 54 i n.; *Europejski Kodeks Zabezpieczenia Społecznego z 1964 roku*, za: *ibidem*, s. 201 i n. Zob. też: A.M. Świątkowski, *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 230 i n., 369 i n.; *idem*, *Labour Law: Council of Europe*, Alphen aan den Rijn 2014, s. 144 i n.

⁷ Konwencja nr 102, uchwalona 28 czerwca 1952 roku, dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego. Zob. *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994*, t. 1: 1919–1966, Warszawa 1996, s. 462 i n. Ratyfikowana przez Polskę 3 grudnia 2003 roku. Zob. również inne konwencje MOP z dziedziny zabezpieczenia społecznego przedstawione

równości przybiera postać prawną zasady równouprawnienia w sferze praw i obowiązków regulowanych przepisami prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego oraz wolności gwarantowanych wymienionymi dwiema dziedzinami prawa⁸. Ten aspekt pojęcia równości, zwany „równouprawnieniem normatywnym”, będzie stanowił główny przedmiot rozważań poświęconych pojęciom prawnym pozostającym w logicznej sekwencji w łańcuchu określeń: „równość”, „równouprawnienie”, „dylemat równouprawnienia”, „sprawiedliwość” oraz „prawość”, stosowanych do analizy polskiego prawa pracy, prawa socjalnego oraz prawnych aspektów polityki społecznej. Celem tej analizy będzie weryfikacja prawdziwości hipotezy badawczej o zagwarantowaniu równości i sprawiedliwości pracownikom ubezpieczonym w stosunkach społecznych regulowanych przepisami prawa pracy, prawa zabezpieczenia społecznego oraz osobom potrzebującym – adresatom polityki społecznej władz publicznych (administracji rządowej i samorządowej). Analiza równości i sprawiedliwości wymaga oddzielenia równości jako przedmiotu regulacji prawnej (równość normatywna) od równości w realizowaniu polityki społecznej wobec osób znajdujących się w potrzebie (równość decyzyjna)⁹. Z powyższej konstatacji wynika, iż podmiotowy zakres rozważań wokół pojęcia równości, równouprawnienia normatywnego i sprawiedliwości zostaje ograniczony do pracowników i ubezpieczonych. Wyjątek wprowadzam dla wybranych aspektów prawnych równości decyzyjnej w działaniach podejmowanych dla zwalczania biedy i wykluczenia społecznego w Polsce. Przedmiotem analizy prezentowanej w niniejszym opracowaniu będzie jednak tylko jeden dystrybutywny (rozdzielczy) aspekt postulatu równości oraz związany z nim typ sprawiedliwości społecznej¹⁰.

Z uwagi na nierównorzędność pól semantycznych dwóch różnych pojęć „równość” i „sprawiedliwość” oraz – co zasygnalizowałem w uwagach wprowadzających do niniejszego opracowania – konieczności wynikającej z uzupełnienia dalszych pojęć niezbędnych do przedstawienia relacji równości i sprawiedliwości w prawie pracy, prawie socjalnym i polityce społecznej, konieczne jest dokonanie pewnych zastrzeżeń metodologicznych. „Równość” i „sprawiedliwość” nie są pojęciami równorzędnymi. J. Wróblewski pisał, że koncepcje równości i dyskryminacji są ściśle związane, sprawiedliwość jest wartością ogólną, któ-

w książce: A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, Vol. 3, Warszawa 2008, s. 208 i n.

⁸ J. Wróblewski, *op. cit.*, s. 9.

⁹ *Ibidem*, s. 12.

¹⁰ J. Wróblewski (*ibidem*, s. 7) wyodrębnia trzy zakresy postulatu równości: podmiotowy, atrybutowy i przedmiotowy. Zob. też: P. Sztompka (*Sprawiedliwość*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa*, pod red. M. Boguni-Borowskiej, Kraków 2015) wyróżnia pięć typów sprawiedliwości: 1) atrybutywna (rozdzielcza), 2) wyrównawcza, 3) komutatywna (wspólnotowa), 4) retrybutywna, 5) transakcyjna.

rej podporządkowane są inne, szczególne wartości¹¹. Nierównorzędność pojęć „równość” i „sprawiedliwość”, w tym większa pojemność i elastyczność określenia „sprawiedliwość”, sprawiają, iż konieczne stają się rozważania nad dwiema przeciwstawnymi koncepcjami: pierwszą, według której wszyscy ludzie są równi, zatem powinni być identycznie traktowani, i drugą, będącą paradoksem równości opartym na założeniu, iż ludzie z natury są nierówni, przeto nie powinni być równo traktowani. Żadna z tych koncepcji nie przybliżyła nas do wyjaśnienia relacji między równością a sprawiedliwością. Pierwsza oparta jest na przekonaniu, iż możliwe jest mechaniczne pojmowanie równości. Do pewnego stopnia tę koncepcję równości wykorzystywała doktryna komunistyczna. Hasło „wszyscy ludzie są równi” (ponieważ „wszyscy mają żołądki”), a więc powinni być (z pewnymi wyjątkami) identycznie traktowani, było oparte na nieprawdziwym założeniu, które nie uwzględniało oczywistego faktu braku identyczności indywidualnych cech poszczególnych osobników należących do tego samego gatunku. Druga natomiast neguje sens i zastosowanie równości jako względnie obiektywnego miernika sprawiedliwości. Tymczasem równość jako względnie obiektywne, a tym samym nadające się do powszechnej akceptacji, kryterium pomiaru występowania idei sprawiedliwości społecznej i jej skali w systemach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego poszczególnych państw oraz jej realizacji przez władze publiczne w polityce społecznej może być – i w wielu systemach prawnych oraz w polityce społecznej jest – wykorzystywana jako wskaźnik realizacji idei sprawiedliwości. Ze sprawiedliwością społeczną mamy do czynienia wówczas, gdy ludzie równi są traktowani jednakowo (równo). niesprawiedliwość natomiast ma miejsce w tych przypadkach, w których: 1) ludzie niejednakowi (nierówni) są traktowani jednakowo (równo) lub 2) ludzie równi są traktowani różnie (nierówno).

Pojęcie równości i jego prawidłowe zastosowanie gwarantuje opracowanie ogólnej, nadającej się do powszechnego zastosowania, materialno-prawnej formuły, wedle której wszystkie osoby spełniające określone, obiektywne wymagania mają jednakowe (równe) prawa, obowiązki, możliwość korzystania z prawnie zagwarantowanych wolności lub identyczną szansę dostępu do korzystania z powszechnie dostępnych, nie w pełni dostępnych albo w niektórych okolicznościach reglamentowanych dóbr i usług¹². Sprawiedliwość atrybutywna (rozdzielcza), oparta na logicznym wzorze: $OCO_1 - CXP_1 = P$ ¹³, umożliwia zrealizowanie postulatu równości dystrybucyjnej sformułowanego w katolickiej nauce społecznej, wyrażonego w encyklice papieża Leona XIII *Rerum novarum* z 1891 roku, zaadop-

¹¹ Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, s. 163.

¹² J. Wróblewski, *op. cit.*, s. 13.

¹³ O – osoba (pracownik, ubezpieczony, potrzebujący); CO_1 – cecha (rodzaj pracy, ilość, jakość wykonanej pracy, kwalifikacje); $-CXP_1$ – bez względu na prawnie zdefiniowane (zabronione) cechy (płeć, wiek, niepełnosprawność); $=P$ – mają prawo do (wynagrodzenia, świadczeń ubezpieczeniowych, pomocy społecznej). *Ibidem*.

owanego następnie przez doktrynę socjaldemokratyczną. H. Kubiak, od którego zaczerpnąłem powyższy przykład, formułuje to następująco:

[...] droga do równości i sprawiedliwości społecznej prowadzi przez: 1) redystrybucję części zasobów zgromadzonych przez zamożniejszych, 2) rozłożenie kosztów utrzymania państwa na różne kategorie społeczne proporcjonalnie do ich zasobów (w tym dziedziczonych) i aktualnych zarobków oraz 3) wyrównanie – poprzez interwencjonizm państwowy – szans startu każdego, niezależnie od rodziny pochodzenia i pozycji zajmowanej przez nią w strukturze społecznej¹⁴.

Różnica między cechami istotnymi a nieistotnymi i równocześnie prawnie zabronionymi wyznacza granicę między równością a dyskryminacją¹⁵. Dyskryminacja bowiem w rozumieniu prawa stanowi przeciwieństwo równości¹⁶. Pewnym, dosyć istotnym, mankamentem korzystania z pojęcia „równości” jako obiektywnego miernika normatywnej idei sprawiedliwości jest zatrzymane w czasie, a więc statyczne, dokonywanie pomiaru obiektywnie istotnych cech CO₁, CO₂, CO₃ itd. w określonym momencie, na przykład w chwili nawiązywania umowy o pracę lub dokonywania określonej czynności prawnej (na przykład o rozwiązaniu indywidualnego stosunku pracy), podczas gdy za bardziej sprawiedliwe, bo odzwierciedlające zewnętrzne okoliczności występujące w chwili dokonywania czynności prawnych poddawanych ocenie pod względem zgodności lub niezgodności z nadrzędną ideą sprawiedliwości społecznej, należałoby uznawać dokonywanie porównań cech występujących u poszczególnych osób objętych tym procesem we wskazanych przez prawodawcę jednostkach czasowych. Dbalność o przestrzeganie idei sprawiedliwości społecznej w systemach prawa pracy i w polityce społecznej¹⁷ skłania do złożenia postulatu pod adresem ustawodawcy, aby wprowadził powszechny obowiązek przestrzegania przez organy legislacyjne i władze publiczne, decydujące o przyznawaniu świadczeń i usług socjalnych, klauzulę *rebus sic stantibus*. Idea sprawiedliwości rozdzielczej w stosunkach społecznych i ekonomicznych zostanie zrealizowana wówczas, gdy sformułowane przez prawodawcę i/lub określone przez decydentów (władze publiczne) istotne cechy, służące – w ramach koncepcji równości – do oceny zakresu i stopnia realizacji, będą stosowane w identycznych albo podobnych sytuacjach. O istnieniu lub nieistnieniu sprawiedliwości społecznej decydują więc istotne kryteria oceny stanu równości lub nierówności, wyraźnie sformułowane przez prawodawcę w przypadku równouprawnienia normatywnego lub władzę publiczną w sytuacji równouprawnienia decyzyjnego, mające zastosowanie, a więc praktykowane w jednakowych okolicznościach. Równość jest więc pomoc-

¹⁴ H. Kubiak, *Przyczynek do sporu...*, s. 288.

¹⁵ J. Wróblewski, *op. cit.*, s. 14.

¹⁶ *Ibidem*, s. 10.

¹⁷ Wyłączam prawo zabezpieczenia społecznego ze względu na konieczność systematycznej rewaloryzacji świadczeń socjalnych.

na, a nawet niezbędna dla dokonania pomiaru zakresu i poziomu sprawiedliwości społecznej w systemach prawa pracy, prawa socjalnego i w polityce społecznej.

Pisząc o zależnościach między równością, równouprawnieniem i sprawiedliwością społeczną, nie można pominąć dylematu równouprawnienia. Powyższe określenie zostało do polskiej literatury prawniczej wprowadzone przy okazji omawiania mało znanego w naszym kraju i w innych państwach europejskich precedensu w sprawie *Bakke v. University of California*¹⁸. Przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego USA w tej sprawie był w wersji łagodniejszej zarzut uprzywilejowanego traktowania (*preferential treatment*) przez władze publiczne w polityce społecznej Afroamerykanów. W rzeczywistości jednak poważna część autorów amerykańskich wypowiadała się o powyższym przypadku w kategoriach dyskryminacji *à rebours* (*discrimination in reverse*)¹⁹. W przedmowie do mojej książki poświęconej dylematowi równouprawnienia w polityce społecznej w Stanach Zjednoczonych J. Wróblewski stwierdził, że problem tego dylematu tkwi w pojmowaniu zasady równouprawnienia²⁰. Zastanawiał się, czy równość wobec prawa oznacza tylko równe traktowanie ludzi należących do grup społecznie zróżnicowanych, z których jedna – kolorowi obywatele – z racji przynależności do mniejszości etnicznej i rasowej była w przeszłości dyskryminowana. Zastanawiał się, czy zasada równouprawnienia normatywnego i decyzyjnego wymaga podejmowania pozytywnych działań zmierzających do niwelowania istniejącej faktycznej dyskryminacji mniejszości etnicznej. W tym ostatnim przypadku sprawiedliwość społeczna akceptuje uprzywilejowane, a więc nierówne, bo korzystniejsze traktowanie uprzednio dyskryminowanych kategorii społecznych. Może więc być uznana za *conditio sine qua non* równego traktowania w przyszłości osób i grup społecznych wcześniej dyskryminowanych. Materialno-prawna zasada równouprawnienia może wymagać inicjowania przez władze publiczne działań wymagających szczególnego traktowania ludzi dyskryminowanych w przeszłości po to, aby efekty uprzedniej dyskryminacji zostały zniwelowane i umożliwiły kategoriom społecznym ludzi poszkodowanych korzystanie z normatywnej idei równouprawnienia na równi z pozostałymi równymi *de iure* i *de facto* członkami społeczeństwa. W tym tkwi problem dylematu równouprawnienia. J. Wróblewski pisze:

Te dwie możliwości [„mechaniczna równość” i „uprzywilejowane traktowanie” – A.M. Ś.] stanowią właśnie dylemat równouprawnienia. Chodzi bowiem o to, by wyrównywanie szans było usprawiedliwione i jego wnioski społeczne akceptowane. W tym sensie zasada równouprawnienia odsyła do systemu wartości, czy też – jak pisze A. Świątkowski – jest pusta²¹.

¹⁸ Case No. 76-811, 46 Law Week 4896, 27.6.1978, 553 Pacific Reporter 2nd Series. Zob. A. Świątkowski, *op. cit.*, *passim*.

¹⁹ Zob. publikacje powołane w książce: A. Świątkowski, *op. cit.*, s. 27, przypis 17.

²⁰ J. Wróblewski, *op. cit.*, s. 19.

²¹ *Ibidem*, s. 18.

Konkluduje, iż analizując dylemat równouprawnienia, autor przedstawia powyższy problem prawny „wielostronnie na tle prawa obowiązującego i orzecznictwa, uwzględniając szeroko doktrynę i wysoce zróżnicowaną opinię różnych grup politycznych. Z punktu widzenia przeprowadzonej wyżej analizy teoretycznej wywody autora stanowią niejako paradygmatyczny przykład dylematu równouprawnienia normatywnego”²². W konkluzji wywodów na temat dylematu równouprawnienia pisałem, iż dla potrzeb polityki społecznej nie można tworzyć abstrakcyjnej zasady równouprawnienia. Jedynie konkretyzacja stwierdzeń, nawiązująca do pozaprawnych pojęć opartych na systemach wartości, norm moralnych i zwyczajów obowiązujących w określonym społeczeństwie, pozwala nadać pustej formalnie dyrektywie równouprawnienia określoną treść²³. Podtrzymuję w całości przytoczone wywody. Mają one zastosowanie także do polskiego społeczeństwa. Zadeklarowanie równości praw pracowniczych bez względu na płeć pracowników, ustanowienie obowiązku równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) oraz w sprawach wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p.²⁴ nie jest wystarczające. Stwierdzone naruszenia sprawiedliwości społecznej wobec kobiet pracujących, jako kategorii społecznej wyodrębnionej ze względu na płeć w procesie stosowania prawa pracy w przeszłości, powinny zostać zrekomensowane. Kompensacyjna teoria sprawiedliwości społecznej może być realizowana przy wypełnieniu dwóch wymagań sformułowanych w książce traktującej o dylemacie równouprawnienia: równej pozycji wszystkich jednostek w społeczeństwie oraz przynależności jednostek do społeczeństwa i ich akceptacji przez określoną grupę społeczną jako jej członków²⁵. Nie ma wątpliwości, iż powyższe uwarunkowania zostały zrealizowane w polskim społeczeństwie, którego pełnoprawnymi i akceptowanymi przez mężczyzn członkami są zatrudnione kobiety. *De lege lata* podstawę preferencyjnego traktowania kobiet w stosunkach pracy stanowi art. 18^{3b} § 3 k.p. Powołana norma wyraźnie stanowi, iż nie mogą być uważane za dyskryminację w zatrudnieniu działania podejmowane w celu wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyodrębnionych ze względu na jedną lub kilka przyczyn wyszczególnionych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Płeć pracownika jest jednym z wielu, wymienionych na pierwszym miejscu przez ustawodawcę, prawnie zabronionych kryteriów różnicowania pracowników. Ustawodawca wymienia dwa warunki prawne dopuszczalności dyferencjacji w zatrudnieniu ze względu na prawnie zabronione kryteria. Pierwszy to ograniczony czas przywilejowego traktowania uprzednio dyskryminowanej kategorii społecznej.

²² *Ibidem*, s. 17.

²³ A. Świątkowski, *op. cit.*, s. 300.

²⁴ Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia, awansowanie oraz dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

²⁵ A. Świątkowski, *op. cit.*, s. 301.

W art. 18^{3b} § 3 k.p. nie ustalono jednak limitu czasu preferencyjnego traktowania. Decyzję ustawodawcy należy zatem traktować jako przyzwolenie różnicowania sytuacji prawnej pracowników w stosunkach pracy na podstawie zabronionych kryteriów dyferencjacji dopóty, dopóki według opinii ustawodawcy nie nastąpi wyrównanie szans na rynku pracy uprzednio dyskryminowanej kategorii społecznej zatrudnionych w stosunku do ogółu pracowników. Zasadniczym celem preferencyjnego traktowania w stosunkach pracy, uznanym przez ustawodawcę za drugi – wymieniony w dalszej kolejności w art. 18^{3b} § 3 k.p. – prawny warunek zgodności polityki uprzywilejowanego traktowania określonej grupy społecznej pracowników z zasadą równouprawnienia, jest wyrównanie faktycznych nierówności między kategorią społeczną zatrudnionych, wyodrębnionych ze względu na jedną z cech wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p., a pozostałymi pracownikami. Wprowadzając czasowo ograniczony kontratyp dyskryminacji²⁶, ustawodawca potwierdził powszechnie znaną tezę, iż dyskryminacja w stosunkach pracy to różnicowanie pracowników w oparciu o prawnie zabronione kryteria. Należy zaznaczyć, iż analizowane przepisy Kodeksu pracy zostały uchwalone z myślą o zagwarantowaniu pracownikom „równouprawnienia decyzyjnego”. Przedmiotem rozważań w niniejszym opracowaniu jest przede wszystkim „równouprawnienie normatywne”. Nie jest ono objęte ochroną prawną, ponieważ judykatura nie uważa różnicowania pracowników i osób ubezpieczonych ze względu na płeć i inne wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. prawnie zabronione kryteria dyferencjacji w stosunkach pracy za przypadki dyskryminacji²⁷. Powyższe stwierdzenie odnosi się także do partnerów społecznych uprawnionych do negocjowania układów zbiorowych pracy oraz innych zbiorowych porozumień normatywnych²⁸. Mimo iż wyrażoną w art. 11² k.p. zasadę równości prawa pracowników, w szczególności zatrudnionych mężczyzn i kobiet, powinno się traktować również jako gwarancję prawną „równouprawnienia normatywnego”, przepisy antydyskryminacyjne sformułowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18^{3a}–18^{3e} k.p.) zostały zredagowane w sposób wskazujący na ochronę pracowników przed dyskryminacyjnymi działaniami pracodawców. W szczególności sprecyzowane przez ustawodawcę przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 k.p.), zagwarantowane dyskryminowanemu pracownikowi prawo do odszkodowania (art. 18^{3d} k.p.) oraz prawna ochrona przyznana pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z racji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3e} § 1–2 k.p.) dobitnie dowodzą, iż obowiąz-

²⁶ Zob. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 93 i n.

²⁷ Zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn nie stanowi dyskryminacji. Zob. wyrok SN z dnia 8 października 2010 r., II UK 103/10, OSNP 2012, nr 1–2, poz. 22.

²⁸ Uchwała SN z dnia 8 stycznia 2002 roku, III ZP 31/01, OSNAPIUS 2002, nr 12, poz. 284; wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 182/01, OSNP 2003, nr 23, poz. 571; wyrok SN z dnia 23 maja 2012 roku, I PK 179/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 125.

zujące przepisy prawa pracy mają na względzie zagwarantowanie pracownikom „równouprawnienia decyzyjnego”, a nie „normatywnego”. Mimo iż przepisy Kodeksu pracy o równym traktowaniu pracowników w zatrudnieniu zostały wydane z myślą o dostosowaniu krajowych standardów do dyrektyw unijnych, położenie przez ustawodawcę polskiego nacisku na zapewnienie pracownikom „równouprawnienia decyzyjnego” koliduje z wyraźnym nakazem dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy²⁹, zobowiązującej między innymi władze państw członkowskich Unii Europejskiej do zniesienia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych sprzecznych z zasadą równego traktowania (art. 16a) oraz do podjęcia niezbędnych działań, aby sprzeczne z zasadą równouprawnienia postanowienia w „autonomicznych” źródłach prawa pracy (układach zbiorowych, regulaminach i statutach) oraz w umowach zostały uznane za nieważne albo zmienione (art. 16). Prewencyjna funkcja dyrektyw unijnych nakłada na władze państw członkowskich tej europejskiej organizacji międzynarodowej powinność rozpropagowania informacji o następstwach prawnych obowiązującej regulacji niezgodnej z zasadą „równouprawnienia normatywnego”³⁰.

Innym, drobniejszym niedociągnięciem, mającym charakter właściwie „akademickiego potknięcia” polskiego ustawodawcy starającego się uregulować w art. 18^{3b} § 3 k.p. dylemat równouprawnienia w stosunkach pracy, jest zbyt szerokie, bowiem powszechne, określenie kategorii społecznej pracowników dotychczas dyskryminowanych, objętych od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej treść przepisów rozdziału IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”³¹. Stosownie do nowelizacji uprzywilejowane traktowanie zmierzające do wyrównania szans wszystkich pracowników nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. kryteria różnicowania pracowników poważnie ograniczają możliwość dyskryminacji wszystkich zatrudnionych. Jednakże w homogenicznym społeczeństwie niektóre z nich, na przykład narodowość lub rasa (kaukaska/biała), znajdują zastosowanie do przeważającej większości, a nawet niemal wszystkich zatrudnionych. Jak pisałem wcześniej, dyskryminacja to przypadek różnicowania części osób wchodzących w skład określonej kategorii społecznej, wyodrębnionej ze względu na prawnie zabronione kryteria. Z tego względu jednakowe, a więc „równie” niekorzystne traktowanie wszystkich pracowników polskiej narodowości, nie może z logicznego punktu widzenia uzasadniać zgodnego z prawem prowadzenia polityki preferencyjnego traktowania w stosunkach pracy. Natomiast rzeczywiście i poważnym niedopatrzaniem

²⁹ Dz.Urz. L 303 z 2 grudnia 2000 roku, s. 16. Wydanie specjalne PL 05/t.4, s. 75.

³⁰ C. O’Cinneide, K. Liu, *2000/78/EC Framework Equality Directive*, [w:] *UE Labour Law. A Commentary*, ed. M. Schlachter, Alphen aan den Rijn 2015, s. 69 i n.

³¹ Dz.U. z 2003 roku, nr 213, poz. 2081.

ustawodawcy jest zastosowany w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. przykładowy sposób wyszczególnienia prawnie zabronionych kryteriów niezgodnego z prawem różnicowania, a więc dyskryminacji, w stosunkach pracy. 15 wymienionych w tych przepisach cech³² nie tworzy zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacji. Trafnie judykatura dostrzegła, iż użycie przez ustawodawcę sformułowania „w szczególności” bezpośrednio poprzedzającego wyliczenie prawnie zabronionych cech oznacza, iż katalog dyskryminacyjnych kryteriów nie jest zamknięty³³. Można byłoby uważać, iż nieokreślony jest również krąg osób dyskryminowanych w przeszłości za inne, niewymienione w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. cechy. Wszakże uregulowanie prawne dylematu równouprawnienia polega na wyrównaniu nie bezpośrednim, lecz przede wszystkim – ze względu na upływ czasu – pośrednim ofiarom dyskryminacyjnego traktowania krzywd wyrządzonych niezgodnym z prawem, dyskryminacyjnym traktowaniem osób należących do określonej kategorii społecznej, wyodrębnionej ze względu na cechy określone w obowiązujących przepisach prawa. W taki też sposób sprawę potraktował polski ustawodawca w art. 18^{3b} § 3 k.p. Umożliwił uprzywilejowane traktowanie bez obawy postawienia zarzutu stosowania dyskryminacji wspank grup społecznych ze względu na kryteria wymienione w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. Argumentacja *a contrario* art. 18^{3b} § 3 k.p. musi prowadzić do wniosku, że preferencyjne traktowanie innych kategorii społecznych pracowników, wyodrębnionych ze względu na inne cechy niewymienione w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p., nie zasługuje na ochronę gwarantowaną zasadą równouprawnienia, nawet jeżeli judykatura uzna ją za dyskryminację. Wprowadzając w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. otwarte katalogi prawnie zabronionych (dyskryminacyjnych) kryteriów różnicowania pracowników, ustawodawca zamknął przed pracodawcami (równouprawnienie decyzyjne), partnerami społecznymi oraz przed organami administracyjnymi i prawodawczymi (równouprawnienie normatywne) drogę dla zgodnej z prawem, mimo oficjalnego zakazu, dyferencjacji uprawnień, obowiązków i wolności w prawie pracy i polityce społecznej.

Równość, równouprawnienie, dyskryminacja, uprzywilejowane traktowanie ludzi należących do kategorii społecznej dyskryminowanych są wykorzystywane przez prawników, socjologów i specjalistów z dziedziny polityki społecznej do

³² Płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony/nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

³³ Otwarty katalog przyczyn umieszczonych przez ustawodawcę w pierwszej grupie pozwala na jego uzupełnienie o inne cechy osobiste pracownika o społecznie doniosłym znaczeniu, takie na przykład, jak: światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącą przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (uzasadnienie wyroku SN z dnia 4 października 2007 roku, I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 347).

ustalenia istnienia albo nieistnienia sprawiedliwości społecznej oraz służą do pomiaru zakresu i poziomu tego zjawiska we współczesnym społeczeństwie. Sprawiedliwość społeczna jest więc stanem i jednocześnie procesem polegającym na rozróżnianiu ludzi i dokonywaniu porównań cech, jakie ludzie posiadają w celu odróżnienia kryteriów obiektywnie istotnych od prawnie zabronionych dyferencjacji poszczególnych osobników należących do gatunku *homo sapiens* w stosunkach społecznych regulowanych przepisami prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego oraz kształtowanych przez władze publiczne zobowiązane do prowadzenia polityki społecznej mającej na celu zaspakajanie potrzeb społeczności w poszczególnych państwach. O stanie sprawiedliwości społecznej, jej poziomie albo jej braku decyduje więc zastosowanie właściwych wskaźników wykorzystywanych do pomiaru równości (sprawiedliwość normatywna) oraz ich przestrzeganie (sprawiedliwość decyzyjna) przez podmioty zobowiązane do równego traktowania poszczególnych jednostek (pracowników, ubezpieczonych, potrzebujących) bez względu na prawnie zabronione, a występujące w określonym społeczeństwie cechy (kryteria), które mogą być wykorzystywane – mimo prawnego zakazu – do różnicowania poszczególnych osób i grup społecznych. O pojęciu sprawiedliwości społecznej, roli tego zjawiska oraz typach sprawiedliwości pisał ostatnio P. Sztompka w pracy zbiorowej zawierającej katalog podstawowych wartości oraz charakteryzującej fundamenty nowoczesnego społeczeństwa³⁴. Zdaniem powołanego autora sprawiedliwość to równość zasad nierówności³⁵. Odnosi się do sposobu postępowania między ludźmi, ponieważ jednostki ludzkie, jako istoty z natury prospołeczne, są nastawione na nawiązywanie wzajemnych relacji. Sprawiedliwość zatem dotyczy sposobu postępowania z innymi w ramach określonego społeczeństwa. Jest silnie powiązana z prawem, ponieważ system prawa istnieje, gdyż reguluje wzajemne relacje międzyludzkie w stosunkach społecznych poddanych regulacji określonej gałęzi prawa. W stosunkach pracy regulowanych przepisami prawa pracy ma miejsce różnicowanie pracowników oraz osób ubiegających się o zatrudnienie (kandydatów do pracy). Sprawiedliwość nie może być traktowana jako synonim równości, bowiem ludzie nie są równi w cechach przyrodzonych, obiektywnie wykorzystywanych przez pracodawców do oceny ich umiejętności, kwalifikacji, wydajności, sprawności oraz kondycji fizycznej i intelektualnej. Automatyczna identyfikacja „równości” i „sprawiedliwości” w prawie pracy, prawie zabezpieczenia społecznego i w polityce społecznej prowadziłyby do prymitywnego egalitaryzmu³⁶. Musiałaby zostać uznana za sprzeczną z ideą

³⁴ P. Sztompka, *Sprawiedliwość*.

³⁵ *Idem*, *Paradoks sprawiedliwości społecznej: równość zasad nierówności*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2012, nr 4, s. 239 i n.

³⁶ Tymczasem – zdaniem M. Króla (*Słownik demokracji ResPublica*, Warszawa 1991, s. 62) – wszelka mechaniczna realizacja równości nieuchronnie powoduje ograniczenie wolności.

sprawiedliwości, ponieważ mechaniczna równość jest uważana w naukach społecznych za ograniczenie sprawiedliwości³⁷. Z perspektywy prawa pracy, prawa zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej sprawiedliwość społeczna jest łączona z równością szans polegających na zagwarantowaniu wszystkim zainteresowanym takich samych albo podobnych warunków wyboru zawodu, rodzaju pracy, pracodawcy, miejsca pracy, warunków zatrudnienia. Przeto sprawiedliwość społeczna w prawie pracy, prawie zabezpieczenia społecznego i polityce społecznej jest identyfikowana ze stosowaniem takich samych zasad i kryteriów obiektywnie różnicujących osoby ubiegające się o dostęp do wspólnych dóbr: pracy, zabezpieczenia społecznego oraz innych, istotnych wartości (świadczeń i usług) umożliwiających jednostkom ludzkim aktywny udział w życiu określonego społeczeństwa. Jak pisałem, z punktu widzenia prawa pracy, prawa socjalnego i polityki społecznej najważniejszym typem sprawiedliwości społecznej jest sprawiedliwość rozdzielcza (dystrybutywna). Podzielam zapatrywania P. Sztompki, który uważa, że sprawiedliwość społeczna w stosunkach pracy, zabezpieczenia społecznego i polityce społecznej polega na obowiązku państwa i jego odpowiednich władz publicznych do zagwarantowania wszystkim członkom określonego, zorganizowanego społeczeństwa, proporcjonalnego udziału w dostępie do wspólnego dobra decydującego o stopie życiowej oraz o możliwościach rozwoju cywilizacyjnego, kulturowego, udziału w życiu gospodarczym i społecznym poszczególnych osób oraz ich bliskich (członków ich rodzin). Z punktu widzenia prawa pracy, prawa socjalnego i polityki społecznej najważniejszym zagadnieniem, decydującym o istnieniu lub nieistnieniu sprawiedliwości społecznej w konkretnym państwie, jest dobór kryteriów rozstrzygających o dostępie oraz proporcji udziału w partycypacji poszczególnych osób w podziale wspólnego dobra regulowanego przepisami prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego. Ze względu na komplementarny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego w stosunku do świadczeń majątkowych regulowanych przepisami prawa pracy (wynagrodzeń stanowiących podstawę wymiaru świadczeń socjalnych) kapitalne znaczenie ma określenie udziału pracowników/ubezpieczonych w podziale pracy i wynagrodzenia, czyli wspólnego dobra poddanego regulacji prawnej przepisów prawa pracy. Nie należy jednak ignorować kryteriów dostępu do świadczeń i usług socjalnych regulowanych przepisami prawa zabezpieczenia społecznego, ponieważ w przepisach tej gałęzi prawa samodzielnie, a więc niezależnie od regulacji stosowanej w prawie pracy, są określane proporcje udziału osób uprawnionych do korzy-

³⁷ Ludzie są jednakowi (równi) wyłącznie wobec 1) śmierci, a więc w sensie biologicznym, 2) Boga, czyli w znaczeniu teologicznym, z zastrzeżeniem, iż powyższe twierdzenie dotyczy osób wierzących. Wszyscy ludzie mają przyrodzoną godność, przynależną każdemu człowiekowi. Według L. Kołakowskiego (*O równości*, [w:] *Mini wykłady o maxi sprawach*, Kraków 1997, s. 24): „Godność jest niezależna od wszystkiego, co ludzi różni”. Są więc identyczni (równi) w sensie aksjologicznym. Zob. P. Sztompka, *Sprawiedliwość*.

stania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszków ubezpieczeniowych. Obiektywne, wymieralne, transparentne, zrozumiałe i akceptowane przez społeczeństwo kryteria stosowane przez władze publiczne poszczególnych państw dla określenia udziału dostępu poszczególnych uprawnionych osób do wspólnego dobra decydują o zakresie i poziomie sprawiedliwości społecznej w określonym państwie. Najogólniej rzecz ujmując, należy stwierdzić, iż jednym z podstawowych czynników decydujących o zakresie i poziomie sprawiedliwości społecznej w sprawach ekonomicznych i społecznych, bezpośrednio i pośrednio związanych z pracą, jest system dyferencjacji osób uprawnionych do świadczeń i usług oparty na fachowości (merytokracji). Merytokracja jest aglomeratem pojęć odzwierciedlających kompetencje, na które składają się inteligencja oraz wykształcenie podlegające sprawdzeniu za pomocą obiektywnych kryteriów³⁸. Obiektywna koncepcja weryfikacji kompetencji ludzi jako podstawa ich dyferencjacji w stosunkach pracy była krytykowana, ponieważ utrzymywała niezgodne z etyką egalitaryzmu nierówności społeczne³⁹.

Dla potrzeb niniejszego opracowania używam pojęcia „fachowość”, które poza wykształceniem, inteligencją, kompetencjami obejmuje również swoim zakresem doświadczenie i odpowiedzialność. Z punktu widzenia prawa pracy fachowość jest ściśle powiązana z rodzajem wykonywanej pracy. Stanowi obiektywne, a więc poddające się weryfikacji, kryterium dyferencjacji pracowników. Regułą obowiązującą w prawie pracy jest brak możliwości całkowitego uzależnienia przez pracodawców świadczeń majątkowych (wynagrodzenia) od efektów wykonanej pracy. Wyjątki polegające na premiowaniu nadzwyczajnych rezultatów pracy nie podważają powyższej zasady. Szczególne zasługi pracowników mają mniejsze znaczenie w polityce płacowej. Odmiennie przedstawia się sytuacja w prawie socjalnym. Tam – poza kryteriami stosowanymi przez prawo pracy do wynagradzania pracy proporcjonalnie do jej rodzaju, ilości i jakości, co ma znaczenie w procesie ustalania wysokości świadczeń socjalnych – premiowane są zasługi. Kryterium zasług uwzględnia postulat równości, ponieważ prawo socjalne premiuje – podwyższając wskaźniki przeliczania świadczeń socjalnych lub skracając staż ubezpieczeniowy, od którego przepisy prawa socjalnego uzależniają nabycie uprawnień do świadczeń socjalnych – wszystkie osoby ubezpieczone wykonujące określony zawód (nauczycieli, górników) lub określony (bardziej ryzykowny) rodzaj pracy (policjanci). Zarówno „fachowość”, jak i „zasługi” są postrzegane, oceniane i wartościowane, a następnie wykorzystywane przez prawodawcę z perspektywy ich użyteczności dla spo-

³⁸ M. Young, *The Rise of Meritocracy 1870–2031*, London 1958, s. 11 i n.

³⁹ A. Allen, *Michael Young's The Rise of the Meritocracy: A Philosophical Critique*, „British Journal of Educational Studies” 1959, Vol. 4, s. 367 i n.; *Meritocracy and Economic Inequality*, eds. K. Arrow, S. Bowles, N. Durlauf, Princeton 1999.

łączeństwa⁴⁰. W odróżnieniu od koniunkturalnej atrakcyjności określonej aktywności (na przykład umiejętności gry w piłkę nożną), polegającej na angażowaniu przez zawodników siły mięśni i wysiłku fizycznego w połączeniu z praktycznymi umiejętnościami, prawo pracy, prawo socjalne i polityka społeczna odmiennie pojmują, wybierają i wykorzystują inne, niż przykładowo wymieniona popularność, kryteria pomiaru wkładu indywidualnego przez osoby aktywne zawodowo w społeczną użyteczność. Merytokracja przyczynia się więc do petryfikacji nierówności społecznych, jednak mimo że koliduje ona z zasadą prymitywnego egalitaryzmu, ściśle koresponduje z koncepcją „równouprawnienia normatywnego”, ponieważ dobrze służy realizacji podstawowej funkcji sprawiedliwości, jaką jest utrwalanie „równości zasad nierówności”⁴¹. Wyrównawcza sprawiedliwość społeczna w największym stopniu jest wykorzystywana przez prawodawcę do zagwarantowania minimum egzystencji oraz wyrównywania dysproporcji spowodowanych niepełnosprawnością, brakiem zapotrzebowania na pracę (bezrobocie), nieposiadaniem wystarczających umiejętności zawodowych. Stanowi więc cechę charakterystyczną przede wszystkim prawa socjalnego i polityki społecznej. Obowiązkiem państwa jest zapobieganie, przeciwdziałanie, reagowanie na wszelkie przejawy biedy, nędzy, ubóstwa, niedostatku, bezdomności, prowadzące do marginalizacji, a nawet wykluczenia społecznego⁴². Jasne stanowisko w sprawie wyszczególnionych patologii społecznych współczesnego świata zajmuje katolicka doktryna społeczna⁴³. Traktuje ona bezrobocie jako zło, które „przy pewnych rozmiarach może stać się prawdziwą klęską społeczną”⁴⁴. Człowiek nie został bowiem stworzony „dla pracy”, lecz praca powinna służyć „ureczywistnianiu [...] człowieczeństwa”⁴⁵, wystarczać na „godziwe utrzymanie rodziny oraz zabezpieczenie jej przyszłości”⁴⁶. Nierówności społeczne między stosunkowo nielicznymi, którzy posiadają wiele, a tymi, którzy nie posiadają niczego, są postrzegane przez Kościół jako jedna z największych niesprawiedliwości współczesnego świata, której należy przeciwstawiać się za pomocą „miłości preferencyjnej na rzecz ubogich”⁴⁷.

Zdaniem H.E. Kubiaka występujące nierówności i niesprawiedliwość społeczną społeczeństwo może ograniczyć, wykorzystując kapitał ludzki (wiedzę, kapitał kulturowy), udział w kulturze oraz kapitał społeczny – „umiejętność

⁴⁰ P. Sztompka, *Sprawiedliwość*.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² Zob. *Polska bieda w świetle Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym*, pod red. H. Kubiaka, Kraków 2012, *passim*.

⁴³ Zob. H.E. Kubiak, *Bieda i wykluczenie społeczne. Prolegomena*, [w:] *Polska bieda...*, s. 70 i n.

⁴⁴ Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Wrocław 1981, s. 18; *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków 2005, s. 144 i n.

⁴⁵ Jan Paweł II, *Laborem exercens*, s. 148–149.

⁴⁶ *Ibidem*, s. 19; *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, s. 167 i n.

⁴⁷ *Idem*, *Sollicitudo rei socialis*, 1987, s. 28, 42; *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, s. 145 i n.

współpracy międzyludzkiej⁴⁸. Koniecznym warunkiem skutecznej walki z biedą i wykluczeniem są: 1) inwestycje w trzy wyżej wymienione kapitały, 2) brak zgody społecznej na zmniejszanie wydatków na politykę i pomoc społeczną, ponieważ realizacja hasła skierowanego na zmniejszenie kosztów działalności państwa opiekuńczego oznacza przerzucenie kosztów rozwoju społecznego na mniej zamężną część społeczeństwa⁴⁹, 3) uznanie za powszechnie obowiązujące międzynarodowe standardy ochrony socjalnej, dostosowanie krajowych przepisów i polityki społecznej do wymagań sformułowanych w traktacie Rady Europy z dnia 3 maja 1996 roku – Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej⁵⁰.

W pewnych wymienionych wyżej sytuacjach prezentowany w niniejszym opracowaniu typ sprawiedliwości rozdzielczej musi być zastępowany przez sprawiedliwość wyrównawczą, gwarantującą minimalne świadczenia majątkowe (wynagrodzenia minimalne i najniższe świadczenia socjalne)⁵¹. Wymagają tego wymienione wcześniej wartości aksjologiczne stanowiące podstawy prawa pracy: bezpieczeństwo prawne i socjalne⁵², konieczność ochrony godności człowieka⁵³ oraz solidaryzm jednostek ludzkich wchodzących w skład określonego społeczeństwa. Kompensacyjna teoria sprawiedliwości jest oparta na koncepcji socjalizacji uprawnień i solidarności obowiązków jednostek i grup społecznych, w skład których te jednostki wchodzi⁵⁴. Z perspektywy ponad ćwierćwiecza pragnę powyższą konstatację uzupełnić o stwierdzenie, iż dwuczłonowy wykaz określeń „równość i sprawiedliwość” powinien być wzbogacony o łańcuch pojęć prawnych, takich jak: „równość”, „równouprawnienie”, „uprzywilejowane traktowanie osób w przeszłości dyskryminowanych”, „sprawiedliwość społeczna”, i rozszerzony o nową, ważną dla prawa pracy, prawa socjalnego i polityki społecznej, wartość społeczną – „prawość”. Jest ona utożsamiana z normami prawa pracy i prawa socjalnego wówczas, gdy normy tej gałęzi prawa nakazują prawodawcom, władzom publicznym, instytucjom ubezpieczeniowym oraz pracodawcom przestrzeganie zasady równego traktowania pracowników i ubezpieczonych oraz zabraniają wszelkiej dyskryminacji ze względu na inne niż oparte na fachowości (stosunki pracy) albo zasługach (stosunki ubezpieczeń

⁴⁸ H.E. Kubiak, *Bieda i wykluczenie społeczne...*, s. 71 i n.

⁴⁹ *Ibidem*, s. 74.

⁵⁰ A.M. Świątkowski, *Europejskie standardy ochrony przed ubóstwem, marginalizacją społeczną i bezdomnością (art. 30 i art. 31 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej)*, [w:] *Polska bieda...*, s. 173 i n.

⁵¹ P. Sztompka, *Sprawiedliwość*.

⁵² A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Wybrane zagadnienia*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. M. Skąpskiego, K. Ślebzaka, Poznań 2014, s. 163 i n.

⁵³ P. Sztompka, *Sprawiedliwość*.

⁵⁴ T. Campbell, *The Left and Rights*, London – Boston 1983, s. 178 i n.

społecznych) kryteria różnicowania osób uprawnionych i podmiotów zobowiązanych. Brak obiektywnych, uzasadnionych i prawnie akceptowanych przyczyn różnicowania pracowników i ubezpieczonych jest utożsamiany przez systemy prawa⁵⁵ oparte na doktrynie *equity*, stanowiącej zbiór norm moralnych uważanych za system „naturalnej sprawiedliwości” wykorzystywanej do korygowania i modyfikowania niezgodnych z zasadami naturalnej sprawiedliwości następstw stosowania prawa stanowionego przez władze państwowe⁵⁶. Prawość jest wyrażona w doktrynie *equity* maksymą *equality is equity* („równość jest naturalną sprawiedliwością”). Według Platona, który uważał, że w razie niemożności zastosowania obiektywnie akceptowanego kryterium dyferencjacji wszyscy powinni być traktowani jednakowo⁵⁷, przybiera ona formę naturalnej sprawiedliwości. Odwoływanie się do naturalnej sprawiedliwości nie byłoby konieczne, gdyby podmioty stanowiące i stosujące prawo stosowały się do następujących, wymienionych w przepisach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego zasad: godziwej zapłaty, rzetelnej oceny, słusznej odpłaty oraz przyznawania świadczeń socjalnych według rzeczywistych, a nie urojonych zasług. W przypadkach niesprawiedliwych regulacji lub decyzji wydanych na podstawie takich przepisów, niezgodnych ze społecznym odczuciem sprawiedliwości, konieczne jest dokonywanie korekt. Prawość jako sprawiedliwość nieobjęta przepisami prawa zezwala zatem w procesie stosowania prawa na czynienie odstępstw od norm prawnych odbiegających od norm etycznych.

Prawość jako cnota społeczna, będąca fundamentem dobrego społeczeństwa, wymaga zbudowania systemu społecznego opartego na sprawiedliwości, skonstruowania norm prawnych umożliwiających realizację prawnie akceptowanych zamierzeń w sposób nienaruszający godności człowieka⁵⁸. Systemy opieki, pomocy społecznej, a także zabezpieczenia społecznego powinny być szczególnie wyczulone na konieczność ochrony dóbr osobistych beneficjentów. Korzystanie z tych świadczeń i/lub usług socjalnych umożliwia bowiem w ponadprzeciętnym stopniu stygmatyzację ludzi będących ich beneficjentami. Sens prawości w sprawach dotyczących ochrony socjalnej ludziom znajdującym się w potrzebie wyraża się w:

- konstruowaniu systemów gwarantujących odpowiedni (zgodny z normami etycznymi uznanymi za obowiązujące przez określone społeczeństwo) poziom ochrony prawnej podstawowych dóbr regulowanych przepisami prawa socjalnego: zabezpieczenia społecznego, ochrony zdrowia i uprawnienia do mieszkania,

⁵⁵ Systemy anglosaskie. Zob. P.V. Baker, P.Sr.J. Langan, *Snell's Equity*, London 1990, s. 6 i n.

⁵⁶ A.M. Świątkowski, *Prawość – cecha prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2013, z. 7, s. 5 i n.

⁵⁷ H.J. Gans, *More Equality*, New York 1973, s. 73 i n.

⁵⁸ A.M. Świątkowski, *Prawość*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa*.

- umożliwieniu organom władzy publicznej (administracji rządowej i samorządowej) oraz organom wymiaru sprawiedliwości, sprawującym merytoryczny nadzór nad tymi organami, dokonywania w procesie stosowania obowiązującego prawa socjalnego systematycznych korekt norm prawnych, które w nietypowych sytuacjach mogą wywołać efekty odmiennie od zamierzonych przez prawodawcę.

Względy solidarności, wynikające z lojalności państw członkowskich Unii Europejskiej wobec tej organizacji, oraz obowiązek współpracy z innymi członkami Unii wymagają od władz poszczególnych państw członkowskich tej organizacji międzynarodowej działania na rzecz harmonizacji krajowych systemów prawa socjalnego, aby bez zakłócenia procesu konstruowania jednolitej koncepcji obywatelstwa Unii Europejskiej możliwe było zrealizowane Europejskiego Modelu Socjalnego, obowiązującego w europejskiej przestrzeni społecznej⁵⁹ – strefie ponadnarodowej, w której wszyscy obywatele państw członkowskich UE mogą swobodnie przemieszczać się bez obawy utraty uprawnień do świadczeń i usług socjalnych przysługujących osobom będącym w potrzebie. Prawa socjalne zagwarantowane w systemach prawnych poszczególnych państw członkowskich Unii mogą bowiem stanowić skuteczną barierę opóźniającą, a nawet wstrzymującą działania podejmowane przez instytucje unijne, władze państw członkowskich oraz inne podmioty – organizacje pozarządowe, żywotnie zainteresowane w realizacji idei spójności, której symbolem jest obywatelstwo Unii.

Konkludując wywody na temat równości i sprawiedliwości w prawie pracy, prawie socjalnym i polityce społecznej, należy stwierdzić, że sprawiedliwość społeczna to proces polegający na określaniu – zgodnie z obowiązującymi zasadami – proporcji udziału członków określonego społeczeństwa w podziale wspólnego dobra i przeprowadzaniu końcowych ocen tego udziału, ferowanych po uprzednim starannym rozważeniu przez pryzmat norm prawnych i moralnych obiektywnych kryteriów wykorzystywanych przez systemy prawa dla zróżnicowania ludzi. Oceny te mogą być korygowane, gdy obowiązujące przepisy lub polityka ich stosowania nie odpowiadają wymaganiom prawości. Sprawiedliwość społeczna jest też zjawiskiem umożliwiającym rozróżnianie ludzi i dokonywanie porównań cech uznanych przez prawo za istotne oraz równe stosowanie wyraźnych, jednokowych zasad wobec nierównych.

⁵⁹ A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *The History and Current Development of Social Rights in Poland. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2014, s. 477 i n.

BIBLIOGRAFIA

- Allen A., *Michael Young's The Rise of the Meritocracy: A Philosophical Critique*, "British Journal of Educational Studies" 1959, Vol. 4.
- Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, Warszawa 1956.
- Arystoteles, *Polityka*, Wrocław 1953.
- Baker P.V., Langan P.Sr.J., *Snell's Equity*, London 1990.
- Campbell T., *The Left and Rights*, London – Boston 1983.
- Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków 2005.
- Gans H.J., *More Equality*, New York 1973.
- Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Wrocław 1981.
- Jan Paweł II, *Sollicitudo rei socialis*, 1987.
- Kołąkowski L., *O równości*, [w:] *Mini wykłady o maxi sprawach*, Kraków 1997.
- Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994*, t. 1: 1919–1966, Warszawa 1996.
- Król M., *Słownik demokracji ResPublica*, Warszawa 1991.
- Kubiak H., *Przyczynek do sporu o pola semantyczne nazw „równość” oraz „równouprawnienie”*, [w:] *Liber Amicorum prof. dr habil. Andrzej Marian Świątkowski. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. L. Mitrusa, Kraków 2009.
- Kubiak H.E., *Bieda i wykluczenie społeczne. Prolegomena*, [w:] *Polska bieda w świetle Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym*, pod red. H. Kubiaka, Kraków 2012.
- Meritocracy and Economic Inequality*, eds. K. Arrow, S. Bowles, N. Durlauf, Princeton 1999.
- O’Cinneide C., Liu K., *2000/78/EC Framework Equality Directive*, [w:] *UE Labour Law. A Commentary*, ed. M. Schlachter, Alphen aan den Rijn 2015.
- Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej*, wyb. i oprac. R.A. Henczel, J. Maciejewska, Warszawa 1997.
- Polska bieda w świetle Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym*, pod red. H. Kubiaka, Kraków 2012.
- Sztompka P., *Paradoks sprawiedliwości społecznej: równość zasad nierówności*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2012, nr 4.
- Sztompka P., *Sprawiedliwość*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa*, pod red. M. Boguni-Borowskiej, Kraków 2015.
- Świątkowski A., *Amerykański dylemat równouprawnienia*, Warszawa 1998.
- Świątkowski A.M., *Europejskie standardy ochrony przed ubóstwem, marginalizacją społeczną i bezdomnością (art. 30 i art. 31 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej)*, [w:] *Polska bieda w świetle Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym*, pod red. H. Kubiaka, Kraków 2012.
- Świątkowski A.M., *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Świątkowski A.M., *Labour Law: Council of Europe*, Alphen aan den Rijn 2014.
- Świątkowski A.M., *Liberté, Egalité i Fraternité jako idee przewodnie wykorzystywane przez Radę Europy w procesach tworzenia i stosowania standardów międzynarodowych w zakresie praw społecznych*, [w:] *60 lat Rady Europy. Tworzenie i stosowanie standardów prawnych*, pod red. H. Machińskiej, Warszawa 2009.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, Vol. 3, Warszawa 2008.
- Świątkowski A.M., *Prawość*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa*, pod red. M. Boguni-Borowskiej, Kraków 2015
- Świątkowski A.M., *Prawość – cecha prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2013, z. 7.

Świątkowski A.M., Wujczyk M., *Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Wybrane zagadnienia*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. M. Skąpskiego, K. Ślęzaka, Poznań 2014.

Świątkowski A.M., Wujczyk M., *The History and Current Development of Social Rights in Poland. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2014.

Wróblewski J., *Wprowadzenie. Równość wobec prawa – dylematy ideologii*, [w:] A. Świątkowski, *Amerykański dylemat równouprawnienia*, Warszawa 1989.

Young M., *The Rise of Meritocracy 1870–2031*, London 1958.

SUMMARY

The goal of law is to provide, accommodate and foster greater equality and justice in the labour market (in case of employment and labour law) as well within the society at large (cases of social security law and social policy). The idea of substantive equality is closely connected with the notion of justice to all individual human being: employees, self-employed, workers, insured as well as those who are in need. The author argues that labour market as well as the society as such may remove the barriers, obstacles and failers in order to secure the equality between equals. He points out close connections not only between equality and justice but also between anti-discrimination policy and temporary preferential treatment of previously discriminated members of society (dilemma of equality). He strongly advocates that idea of equality as it applied in labour, social security laws and social policy ought to be extended beyond legal limits of equal treatment. The legal duty to act in good faith (equity principle) should be introduced into labour and social security law and social policy as the most important legal and political instrument which may be used to control pure legal norms, decisions and action pursued by both public and private institutions in order to guarantee a high degree of stability in areas ruled by social law (labour and social security) and social policy.

Keywords: equality; justice; anti-discrimination; labour law; employment law; social security; social policy