

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Dyskryminacja przez asocjację. Granice swobody pracodawcy w określaniu ubioru pracownika

Discrimination based on association. Limits to an employer's freedom to determine employee dress code

Streszczenie

Autorka omawia najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym odniesiono się szerzej do zagadnienia dyskryminacji przez asocjację (dyskryminacji ze względu na więź) a zarazem obszernie wyjaśniono podstawy i zakres prawa pracodawcy do ustalania *dress code'u* pracowników.

Słowa kluczowe

dyskryminacja przez asocjację (dyskryminacja ze względu na więź); równe traktowanie pracowników; uprawnienia kierownicze pracodawcy; *dress code* w miejscu pracy

JEL: K31

Abstract

The author discusses the latest Supreme Court rulings, which refer more broadly to the issue of discrimination by association (discrimination based on affiliation) and, at the same time, comprehensively explain the basis and scope of an employer's right to establish a dress code for employees.

Keywords

discrimination by association (discrimination based on affiliation); equal treatment of employees; employer's managerial powers; dress code in the workplace

Przypomnijmy, że wskazywane w przepisach prawa cechy dyskryminacyjne mogą dotyczyć bezpośrednio osoby pracownika, ale mogą też odnosić się do osób, z którymi pracownik pozostaje w ścisłych relacjach i z uwagi na te relacje jest dyskryminowany w zatrudnieniu. Zwrócił na to uwagę Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 17 lipca 2008 r., C-303/06, *S. Coleman v Attridge Law i Steve Law*. W sprawie tej powódka – S. Coleman – zarzucała kancelarii prawnej dyskryminację w zatrudnieniu. Jej zarzut związany był z tym, że gdy urodziła niesłyszącego syna, który dodatkowo cierpiał na niewydolność układu oddechowego, pracodawca ignorował jej prośby o możliwość dostosowania czasu pracy do obowiązków związanych z opieką nad niepełnosprawnym dzieckiem. W konsekwencji musiała zrezygnować z pracy. Co więcej, bezpośrednio przed rezygnacją z zatrudnienia doznała sztychu ze strony pracodawcy właśnie z powodu składanych przez nią próśb. Jednym z głównych argumentów powódki był ten, że u tego samego pracodawcy pracowały osoby, które miały możliwość skorzystania z elastycznego czasu pracy w związku z koniecznością opieki nad swoimi małymi dziećmi, choć te nie były niepełnosprawne. Trybunał uznał, że powódka doświadczyła dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Uzasadniał, że wykładni dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a), należy dokonywać

w ten sposób, iż zakaz dyskryminacji bezpośredniej, jaki przewidują, nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Zasada równego traktowania ustanowiona w tej dyrektywie w obszarze zatrudnienia i pracy, stosuje się nie do jednej kategorii określonych osób, lecz w zależności od przyczyn, o których mowa w art. 1 dyrektywy. Jeśli zatem pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy. W wydanej w tej sprawie opinii Rzecznik Generalny zauważył, że sprawa ta może zakończyć się powodzeniem tylko wtedy, gdy wykładni dyrektywy dokona się w ten sposób, iż zakazana jest dyskryminacja ze względu na więź (dyskryminacja przez asocjację). Bezpośrednie wskazanie osoby mającej szczególną właściwość nie jest jedynym sposobem jej dyskryminowania; istnieją także inne, bardziej subtelne i mniej oczywiste. Jednym ze sposobów podważania godności i autonomii osób należących do określonej grupy jest wskazanie nie ich, lecz osób trzecich, które są blisko z nimi związane i same nie należą do tej grupy. Silna idea równości oznacza, że owe subtelne formy dyskryminacji powinny być

również objęte prawodawstwem antydyskryminacyjnym, jako że wpływają one na osoby objęte niedozwoloną klasyfikacją.

W kontekście dyskryminacji ze względu na wieź warto także odnotować stanowisko Rzecznika Generalnego J. Kokott złożone do sprawy C-83/14 *Cez Razpredelenie Bylgarija Ad v. Komisija za Zaszta ot Diskriminacija*. Rzecznik wskazała, że sama okoliczność, iż skarżąca prawdopodobnie nie należy do romskiej grupy etnicznej, nie wyklucza w żaden sposób tego, że w takim stanie faktycznym, jaki występował w postępowaniu głównym, może ona powoływać się na zakaz dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne. Należy bowiem podkreślić, że ani art. 21 KPP, ani liczne wersje językowe dyrektywy 2000/43, nie ograniczają stosowania zasady równego traktowania do osób, które są dyskryminowane ze względu na „ich” (w rozumieniu: ich własne) pochodzenie rasowe lub etniczne. Przeciwnie, właściwe przepisy prawa Unii są sformułowane ogólnie i zakazują jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Do tego orzecznictwa TSUE odwołał się Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2025 r., III PSKP 21/24, OSNP 2025/8/78. Przyjął w nim, że osoba nieutożsamiająca się z płcią żeńską, choć prawnie do niej przypisywana i posiadająca z nią najsilniejszą społecznie więź, może być przez pracodawcę dyskryminowana ze względu na płeć (dyskryminacja przez asocjację). W niniejszej sprawie, powódka, deklarująca się jako osoba o nienormatywnej orientacji seksualnej, zarzucała pracodawcy nieuzasadnione różnicowanie ze względu na płeć przez ustalenie odmiennych zasad stroju dla kobiet niż te, które przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych dotyczyły mężczyzn. Pracodawca wymagał od kobiet noszenia spódnicy, butów na obcasie, makijażu i manicure. Powódka była tym dotknięta, gdyż nie czuła się dobrze z takimi elementami *dress code'u*. Przeciwnie, odpowiadały jej typowe elementy ubioru (wyglądu) ustalonego dla mężczyzn. Powódka upatrywała naruszenia swego interesu prawnego w różnicowaniu sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn. Konsekwentnie wskazywała, że kryterium dyskryminacji jest płeć, gdyż to właśnie płeć determinowała oczekiwania pracodawcy w zakresie konkretnego stroju bądź makijażu pracowników. Sąd Najwyższy uznał, iż uwzględniając aktualne orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, należy przyjąć, że powódka mogła, mając na uwadze okoliczności sprawy, powołać się na dyskryminację ze względu na płeć, gdyż niezależnie od jej osobistego stosunku wobec różnicowania na płeć męską i żeńską, stawała się ona postronną „*par ricochet*” ofiarą ogólnego różnicowania dokonywanego przez pracodawcę kierującego się przesłanką płci.

Bazując na okolicznościach niniejszej sprawy, w wyroku III PSKP 21/24 odniesiono się także szerzej do problematyki, czy i w jakich granicach pracodawca ma prawo wymagać od pracownika określonego stroju lub innych elementów wyglądu.

Sąd Najwyższy odwołał się pojęcia *dress code'u*, wskazując, że należy przezeń rozumieć zbiór zasad dotyczących doboru ubioru stosownie do okazji, okoliczności. Sąd zauważył, iż normy społeczne narzucają różne standardy

ubioru, zależne od tradycji, kultury, zaś pewne ograniczenia mogą wynikać z religii, zwyczajów w danym kręgu kulturowym, ale także z zasad sformułowanych na potrzeby konkretnego miejsca czy grupy zawodowej (Miernicka, 2020). Zatem *dress code* w kontekście obowiązków pracowniczych to zbiór zasad dotyczących wyglądu pracownika, który został ustanowiony przez pracodawcę w formie pisemnej lub ustnej albo uregulowany przez ustawodawcę. Sąd podkreślił przy tym, że co do zasady, *dress code* powinien mieć zastosowanie w sytuacjach, w których pracownik wykonuje swoje obowiązki wynikające z rodzaju pracy i zajmowanego stanowiska. Niektóre wymagania związane z *dress code'm* mogą mieć jednak przełożenie także na życie prywatne pracownika. Przykładem są wymagania co do długości i koloru włosów, zakazu tatuaży etc., czyli takie, które stają się częścią sfery prywatnej pracownika, gdyż po zakończeniu obowiązków związanych z pracą, nie można ich łatwo zmienić.

Kolejno Sąd wskazał, że określony wygląd bardzo często związany jest z tradycją wykonywania niektórych zawodów. Pomaga pielęgnować związane z nimi zwyczaje, zachować szacunek oraz powagę (na przykład sędziowie, pracownicy obowiązani nosić mundur etc.). Nie można również nie zauważyć, że *dress code* jest często narzędziem wykorzystywanym jako zabieg marketingowy, który ma służyć osiągnięciu wyższych dochodów, zwiększania prestiżu firmy. Tym samym *dress code* może stanowić instrument do zagwarantowania odpowiedniej jakości wykonywanej pracy oraz kształtowania pożądanych postaw w środowisku pracy.

Należy zarazem zauważyć, że niejednokrotnie ingerencja w wygląd zewnętrzny jest stosowana po to, aby zapewnić bezpieczeństwo wykonywanej pracy (kaski u pracowników budowlanych), sprawności (odpowiednie uniformy dla pracowników magazynowych) czy jakości wykonywanej pracy (stroje pracowników gastronomii) oraz wyraźnego oddzielenia pracowników od klientów (krupierzy w kasynach). W powyższym zakresie *dress code* jest uznawany także za instrument eliminowania konfliktów w pracy, budowania relacji i utrwalania zasad współżycia społecznego. Ponadto bardzo sprzyja ujednolicaniu wizerunku przedsiębiorstwa i komunikowania go na zewnątrz tak, aby klienci mogli łatwo zidentyfikować daną markę na rynku. *Dress code* pracowników może zatem stanowić element konsekwentnie budowanego prestiżu firmy i być najlepszą jej reklamą.

Kolejno Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik, oprócz tego, że jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, powinien także stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). W związku z tym, podstawy do ingerencji pracodawcy w strój noszony przez pracownika można upatrywać właśnie w prawie tego pierwszego do kierowania pracą pracownika i w obowiązku podporządkowania się pracownika poleceniom związanym z pracą. Pracodawca może wymagać od pracownika, aby nosił w miejscu pracy strój korporacyjny, gdyż tego typu strój współtworzy dobry wizerunek przedsiębiorcy. Pracownik powinien więc współdziałać z pracodawcą w tym za-

kresie. Godzi się dodać, że obowiązek pracownika w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) może również stanowić podstawę do wprowadzenia wymagań co do wyglądu pracowników w pracy.

Pracodawca nie ma jednak pełnej swobody w określaniu stroju pracownika. Granicami ingerencji w wygląd pracownika są przede wszystkim: obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) oraz przestrzeganie zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

Wśród dóbr osobistych kluczowych z perspektywy wprowadzenia zaleceń co do stroju w miejscu pracy Sąd wymienił w szczególności takie dobra, jak zdrowie, godność, swobodę sumienia oraz prywatność (swobodę ekspresji).

Gdy idzie o uwzględnienie ochrony godności pracownika, to wymaga uwagi, aby oczekiwania pracodawcy co do stroju nie wywoływały u pracownika uzasadnionego dyskomfortu lub poczucia uprzedmiotowienia. Wydaje się uzasadnione, aby wykluczyć również taki strój, który byłby nakierowany wyłącznie na zaspokojenie subiektywnych odczuć klientów.

W kontekście oczekiwań klientów, Sąd Najwyższy odwołał się do orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-188/15 (wyrok z 14 marca 2017 r., *Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA*), w którym zaznaczono, że istotny i determinujący wymóg zawodowy odnosi się do wymogu obiektywnie podyktowanego rodzajem działalności zawodowej lub warunkami jej wykonywania. Nie może on natomiast obejmować względów natury subiektywnej, takich jak chęć spełnienia przez pracodawcę konkretnych życzeń klienta. W związku z powyższym uwzględnienie życzeń klienta, aby ten nie był obsługiwany przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznane za istotny i determinujący wymóg zawodowy. Innymi słowy, życzenie klienta w tym zakresie stanowiło jedynie wyraz jego własnych preferencji (w zasadzie uprzedzeń) i dlatego nie można było uznać, że jest to powód uzasadniający ograniczenia praw pracownika.

Sąd zaznaczył również, że każdy pracodawca może przykładać wagę do właściwego wyglądu swoich pracowników, uznając to za wartość dodaną firmy, przyczyniającą się do wyższego wyniku finansowego. To, czy ustalony przez pracodawcę *dress code* jest potrzebny i właściwy, zależy jednak od konkretnego stanu faktycznego i pracodawca musi wykazać, że wymagania co do wyglądu pracowników w czasie realizowania przez nich obowiązków

pracowniczych są uzasadnione i proporcjonalne (w kontekście ograniczenia swobody pracowników) do celu, który ma być w ten sposób osiągnięty. Zwykle, w ostateczności, będzie to cel ekonomiczny, który jest jednak ustalany na podstawie subiektywnych preferencji pracodawcy.

Ad casum, skarżąca nie kwestionowała zasadności obowiązywania *dress code'u* w pozwanej spółce. Jej zastrzeżenia odnosiły się do uciążliwości wymagań wynikających z ustalonego *dress code'u* dla kobiet. Mimo że sama nie zgłaszała przeciwskażeń natury zdrowotnej (medycznej), to chciała odstąpić od noszenia spódnic, butów na obcasie, makijażu i manicure. Innymi słowy, domagała się od pracodawcy zgody na typowe elementy *dress code'u* ustalonego dla mężczyzn.

Sąd Najwyższy wskazał, że z perspektywy tak przytoczonych okoliczności faktycznych i uprawdopodobnienia różnicowania warunków pracy z uwagi na płeć, dla uwzględnienia przepisu art. 18^{3b} § 1 k.p. (w graniach dowodów i twierdzeń przedstawionych przez stronę pozwaną) konieczne jest przeprowadzenie porównania żądań skarżącej z odwrotnymi żądaniami w tym zakresie, które mogłyby być formułowane przez pracownika płci męskiej i ewentualną reakcją na nie ze strony pracodawcy.

Reasumując, pracodawca jako podmiot organizujący pracę, która jest wykonywana przez pracownika na jego rzecz oraz na jego ryzyko, może regulować kwestie ubioru pracownika w miejscu pracy. Regulacja taka musi być jednak zgodna z prawem, w szczególności winna szanować dobra osobiste pracownika i uwzględniać zasady równego traktowania. Na gruncie art. 18^{3b} § 1 k.p. udowodnienie, że cel, jaki przyświecał pracodawcy dokonującego różnicowania pracowników, jest zgodny z prawem, nie jest wystarczające dla uwolnienia się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepis ten wymaga, aby środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne. Trzeba zatem zbadać, czy cel ten nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób (wyroki Sądu Najwyższego: z 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644; z 27 maja 2021 r., II PSKP 32/21, LEX nr 3181484; z 21 marca 2023 r., I PSKP 3/22, OSNP 2023/12/128). Stosując art. 18^{3b} § 1 k.p., sąd powinien dokonać testu proporcjonalności, czyli rozważyć, czy waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych.

Bibliografia/References

Miernicka, I (2020). *Wymagania dotyczące wyglądu pracownika jako ingerencja w sferę jego wolności*, Wolters Kluwer.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.