

RÓWNOŚĆ PŁCI W ZATRUDNIENIU

Helena Szewczyk

MONOGRAFIE



Wolters Kluwer

RÓWNOŚĆ PŁCI W ZATRUDNIENIU

Helena Szewczyk

MONOGRAFIE

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 18 grudnia 2016 r.

Recenzent

Prof. zw. dr hab. Zbigniew Góral

Wydawca

Izabella Matecka

Redaktor prowadzący

Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne

Dagmara Wachna

Łamanie

Wolters Kluwer

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2017

ISBN 978-83-8107-027-0

ISSN 1897-4392

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	17
---------------------	----

Wstęp	21
-------------	----

Rozdział 1

Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć jako zjawiska społeczno-kulturowe	29
---	-----------

1.1. Istota oraz cechy charakterystyczne zjawiska nierównego traktowania i dyskryminacji ze względu na płeć we współczesnym świecie	29
1.2. Nierówne traktowanie i dyskryminacja a inne zjawiska patologiczne w środowisku pracy	39
1.3. Przyczyny nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu	43
1.4. Skutki nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu	49

Rozdział 2

Pojęcie i konstrukcja prawna nierównego traktowania oraz dyskryminacji w zatrudnieniu	56
--	-----------

2.1. Pojęcie dozwolonego różnicowania (dyferencjacji) w prawie pracy	56
2.2. Pojęcie nierównego traktowania oraz dyskryminacji w polskim prawie na tle prawa międzynarodowego oraz prawa Unii Europejskiej	62

2.3.	Elementy składowe dyskryminacji w zatrudnieniu	72
2.3.1.	Podmiot dyskryminacji	72
2.3.1.1.	Podmioty dyskryminowane i podmioty dyskryminujące	72
2.3.1.2.	Osoba fizyczna pozostająca w zatrudnieniu jako podmiot dyskryminowany	80
2.3.2.	Kryteria niedozwolonego różnicowania (dyskryminacji)	83
2.3.3.	Zakres przedmiotowy dyskryminacji. Substrat dyskryminacji	91
2.3.4.	Kontratypy dyskryminacji – wyjątki od zakazu dyskryminacji	94
2.3.4.1.	Uwagi wprowadzające	94
2.3.4.2.	Niezatrudnianie pracownika, jeżeli jest to obiektywnie uzasadnione, tj. jeśli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym	96
2.3.4.3.	Wypowiedzenie warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników, bez powoływania się na inne przyczyny różnicowania zabronione prawem	100
2.3.4.4.	Stosowanie środków różnicujących status prawny osoby zatrudnionej ze względu na ochronę rodzicielstwa	101
2.3.4.5.	Kształtowanie warunków zatrudnienia z uwzględnieniem kryterium stażu pracy ...	102
2.3.4.6.	Stosowanie działań wyrównawczych (działań wyrównujących szanse) wszystkich lub znacznej liczby osób danej płci (kobiet)	105

Rozdział 3**Prawnomiędzynarodowe podstawy równości płci**

w zatrudnieniu	108
3.1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka oraz Pakty Praw Człowieka	108
3.2. Konwencje i zalecenia MOP	114
3.3. Europejska Konwencja Praw Człowieka	122
3.4. Europejskie Karty Społeczne	131

Rozdział 4**Prawne podstawy równości płci w zatrudnieniu**

w Unii Europejskiej	139
4.1. Ogólna charakterystyka prawa i polityki równości płci Unii Europejskiej	139
4.2. Równość płci w zatrudnieniu w prawie pierwotnym Unii Europejskiej	144
4.2.1. Prawo traktatowe	144
4.2.2. Wspólnotowa Karta Społecznych Praw Podstawowych Pracowników oraz Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej	151
4.3. Równość płci w zatrudnieniu w prawie wtórnym Unii Europejskiej	156
4.3.1. Ewolucja prawa antydyskryminacyjnego w UE	156
4.3.2. Dyrektywa 54/2006/WE	161
4.3.3. Dyrektywy 113/2004/WE oraz 391/1989/EWG	167
4.3.4. Rozporządzenia, rezolucje, decyzje i komunikaty	171

Rozdział 5**Prawna regulacja równości płci w zatrudnieniu w prawie**

krajowym	174
5.1. Równość płci w zatrudnieniu jako składnik funkcji ochronnej prawa pracy	174
5.2. Konstytucyjne podstawy równości płci w zatrudnieniu	178
5.2.1. Aksjologiczne uwarunkowania równości płci w zatrudnieniu w Konstytucji RP	178

5.2.2.	Konstytucyjne podstawy ochrony praw jednostki w aspekcie równości płci w zatrudnieniu	183
5.2.3.	Ochrona dóbr osobistych osób nierówno traktowanych i dyskryminowanych w Konstytucji RP	195
5.3.	Zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji (ze względu na płeć) jako podstawowe zasady prawa pracy zawarte w art. 11 ² i 11 ³ k.p.	202
5.4.	Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r.	211
5.5.	Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	218

Rozdział 6

	Ochrona pracujących kobiet a równość płci w zatrudnieniu	224
6.1.	Równe szanse dla pracujących kobiet i mężczyzn	224
6.1.1.	Polityka równości płci w zatrudnieniu	224
6.1.2.	Działania na rzecz równych szans dla kobiet i mężczyzn	227
6.1.2.1.	Stosowanie norm prawnych w dziedzinie równości płci w zatrudnieniu a równość materialna kobiet i mężczyzn	227
6.1.2.2.	Akcje pozytywne oraz programy działania	229
6.1.2.3.	Środki godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i inne działania na rzecz równych szans dla kobiet	233
6.2.	Ochrona pracy kobiet ze względu na pełnione funkcje rodzicielskie w aspekcie równości płci w zatrudnieniu	234
6.2.1.	Zakres podmiotowy ochrony pracy kobiet	234
6.2.2.	Ochrona życia i zdrowia kobiet przed zagrożeniami środowiska pracy w aspekcie równości płci w zatrudnieniu	240
6.2.3.	Zakaz pracy kobiet w nocy	248

6.2.4.	Ochrona trwałości zatrudnienia	250
6.2.5.	Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy z tytułu rodzicielstwa	253

Rozdział 7

Płeć jako kryterium dyskryminacyjne oraz rodzaje

dyskryminacji ze względu na płeć	261
7.1. Płeć jako jedno z zabronionych kryteriów różnicowania (dyskryminacji) określonych w kodeksie pracy na tle regulacji międzynarodowych i prawa Unii Europejskiej	261
7.2. Płeć jako podstawowe kryterium dyskryminacyjne w zatrudnieniu związane z cechami osobowymi pracownika	268
7.3. Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć	276
7.4. Dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć	279
7.5. Molestowanie zwykle jako przejaw dyskryminacji	288
7.5.1. Uwagi wprowadzające	288
7.5.2. Definicja prawna molestowania i jej elementy składowe w świetle art. 18 ^{3a} § 5 pkt 2 k.p. na tle prawa Unii Europejskiej	289
7.5.3. Zachowanie odnoszące się do płci	292
7.5.4. Zachowanie podjęte wbrew woli osoby molestowanej	294
7.5.5. Zachowanie, które wywołuje określony skutek	295
7.6. Molestowanie seksualne jako przejaw dyskryminacji	298
7.6.1. Uwagi ogólne	298
7.6.2. Definicja prawna molestowania seksualnego w zatrudnieniu w świetle art. 18 ^{3a} § 6 k.p. i jej elementy składowe	301
7.6.3. Zachowania o podłożu seksualnym lub odnoszące się do płci	307
7.6.4. Zachowania niepożądane przez pracownika	310
7.6.5. Molestowanie seksualne jako zachowanie, które zostało podjęte w określonym celu lub które wywołuje określone skutki	312

7.6.6. Prawna regulacja molestowania seksualnego w wybranych krajach wysoko rozwiniętych	318
7.7. Zmuszanie do zachowań dyskryminacyjnych	324
7.8. Działania odwetowe	325

Rozdział 8

Obowiązki pracodawcy i innych podmiotów dotyczące równości płci w zatrudnieniu oraz ich odpowiedzialność	330
8.1. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji z art. 94 pkt 2b k.p.	330
8.1.1. Charakter prawny obowiązku	330
8.1.2. Treść i granice obowiązku	333
8.1.3. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ...	341
8.2. Inne obowiązki pracodawcy dotyczące równości płci w zatrudnieniu	344
8.2.1. Obowiązki ogólne pracodawcy jako wyznacznik obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji	344
8.2.2. Obowiązek informowania pracowników	349
8.3. Równość płci w zatrudnieniu a zakres odpowiedzialności pracodawcy	353
8.4. Zakres odpowiedzialności innych podmiotów z tytułu naruszenia zasady równości płci w zatrudnieniu	360
8.4.1. Kształtowanie się odpowiedzialności w ramach pracy tymczasowej	360
8.4.2. Odpowiedzialność dyscyplinarna i porządkowa pracowników a zasada równości płci w zatrudnieniu	365
8.4.2.1. Odpowiedzialność porządkowa w zatrudnieniu pracowniczym w aspekcie równości płci w zatrudnieniu	365
8.4.2.2. Roszczenie o uchylenie kary porządkowej	366
8.4.2.3. Odpowiedzialność dyscyplinarna w zatrudnieniu pracowniczym w kontekście równości płci	368

Rozdział 9**Przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji ze względu**

na płeć w zatrudnieniu	373
9.1. Uwagi wprowadzające	373
9.2. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie dostępu do zatrudnienia i na etapie nawiązania stosunku pracy	376
9.3. Nierówne traktowanie i dyskryminacja na etapie rozwiązania stosunku pracy	383
9.4. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie przeniesień do innej pracy i pozostałych zmian treści stosunku pracy	393
9.5. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie warunków zatrudnienia związanych z podporządkowaniem i ocenianiem pracownika	396
9.6. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie wynagradzania pracowników i innych świadczeń związanych z pracą	401
9.6.1. Pojęcie wynagrodzenia w prawie polskim i unijnym	401
9.6.2. Jednakowa praca. Praca jednakowej wartości	404
9.6.3. Równe wynagrodzenia osób różnej płci za jednakową pracę	410
9.7. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie pozostałych warunków zatrudnienia	422
9.8. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie awansowania	426
9.9. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie szkolenia	429
9.10. Nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na płeć w zakresie zbiorowego prawa pracy	431
9.10.1. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie przynależności do związków zawodowych i innych form przedstawicielstw pracowniczych	431
9.10.2. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie negocjacji zbiorowych i tworzenia autonomicznych źródeł prawa pracy przez partnerów społecznych	436

9.10.3. Nierówne traktowanie i dyskryminacja a partycypacja pracownicza	448
--	-----

Rozdział 10

Środki ochrony przed nierównym traktowaniem

i dyskryminacją ze względu na płeć w zatrudnieniu na gruncie

prawa pracy	452
10.1. Środki prawne indywidualnego prawa pracy	452
10.1.1. Uwagi wprowadzające	452
10.1.2. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. z tytułu dyskryminacji	454
10.1.2.1. Pojęcie i istota odszkodowania z art. 18 ^{3d} k.p.	454
10.1.2.2. Charakter prawny i funkcje odszkodowania z art. 18 ^{3d} k.p.	458
10.1.2.3. Wysokość odszkodowania z art. 18 ^{3d} k.p. .	462
10.1.2.4. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. a inne roszczenia pracownicze na tle koncepcji równości płci w zatrudnieniu	464
10.1.3. Problem zbiegu roszczeń z tytułu dyskryminacji oraz roszczeń na podstawie kodeksu cywilnego	471
10.1.4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez dyskryminowanego pracownika na podstawie art. 55 ¹ § 1 k.p.	477
10.2. Środki prawne występujące w zbiorowym prawie pracy	484
10.2.1. Uwagi wprowadzające	484
10.2.2. Przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu i dyskryminacji jako przedmiot zadań związków zawodowych i organizacji pracodawców	486
10.2.3. Układy zbiorowe pracy i inne źródła prawa pracy jako instrumenty przeciwdziałające nierównemu traktowaniu oraz dyskryminacji	493
10.2.4. Spory zbiorowe pracy na tle nierównego traktowania i dyskryminacji	497
10.2.5. Partycypacja pracownicza w zarządzaniu zakładem pracy a ochrona równości płci w zatrudnieniu	499

Rozdział 11**Środki ochrony przed nierównym traktowaniem****i dyskryminacją ze względu na płeć w zatrudnieniu na gruncie**

prawa cywilnego oraz karnego	502
11.1. Środki prawne przysługujące na podstawie	
prawa cywilnego	502
11.1.1. Uwagi wprowadzające	502
11.1.2. Dobra osobiste szczególnie narażone na naruszenie	
wskutek nierównego traktowania	
oraz dyskryminacji ze względu na płeć	504
11.1.3. Środki ochrony dóbr osobistych w prawie	
cywilnym	512
11.2. Środki prawne przysługujące na gruncie prawa karnego	524
11.2.1. Prawa nierówno traktowanego	
i dyskryminowanego pracownika jako przedmiot	
karnoprawnej ochrony	524
11.2.2. Wymuszenie seksualne (art. 199 k.k.)	533
11.2.3. Inne przestępstwa obejmujące swym zakresem	
elementy nierównego traktowania i dyskryminacji ..	537
11.2.3.1. Zmuszenie do określonego zachowania	
(art. 191 k.k.)	537
11.2.3.2. Znęcanie się nad osobą zatrudnioną	
(art. 207 § 1 k.k.)	539
11.2.3.3. Zniesławienie (art. 212 k.k.)	
oraz zniewaga (art. 216 k.k.)	543
11.2.3.4. Naruszenie nietykalności cielesnej	
(art. 217 § 1 k.k.)	547
11.2.3.5. Prezentowanie treści pornograficznych	
(art. 202 § 1 k.k.)	548
11.2.3.6. Stalking (art. 190a k.k.)	549
11.2.4. Prawnokarne dochodzenie roszczeń z tytułu	
naruszenia dóbr osobistych w postępowaniu	
karnym	552

Rozdział 12

Zagadnienia proceduralne oraz instytucjonalne formy ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją w zatrudnieniu ze względu na płeć

.....	558
12.1. Droga pozasądowa	558
12.2. Tryb dochodzenia roszczeń przed sądem pracy	561
12.2.1. Właściwość sądu. Wszczęcie postępowania	561
12.2.2. Przebieg postępowania sądowego. Postępowanie dowodowe	568
12.2.3. Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację	582
12.2.4. Orzeczenie sądu oraz ugoda	592
12.3. Rola pełnomocników oraz organizacji społecznych w procesie o dyskryminację	594
12.4. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich	597
12.5. Udział Państwowej Inspekcji Pracy w przeciwdziałaniu nierównemu traktowaniu i dyskryminacji	603
12.6. Rola związków zawodowych, organizacji pracodawców, stowarzyszeń i innych organizacji w zwalczaniu nierówności ze względu na płeć w zatrudnieniu	606

Rozdział 13

Pozaprawne środki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć

.....	609
13.1. Zarządzanie i organizacja pracy a przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu i dyskryminacji	609
13.2. Profilaktyka i polityka antydyskryminacyjna	611
13.3. Zakładowe procedury przeciwdziałaniu dyskryminacji w miejscu pracy	617
13.4. Komisja ds. dyskryminacji. Rzecznik Praw Pracowniczych ...	621
13.5. Kodeksy etyki i inne dokumenty organizacji	623
13.6. Szkolenia i warsztaty	626

Rozdział 14

Rozważania końcowe. Podsumowanie i wnioski *de lege ferenda* ...

628

<i>Spis treści</i>	15
Orzecznictwo	659
Akty prawne	683
Inne źródła	693

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- EKPC – Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.)
- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.)
- k.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1137 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.)
- k.p.a. – ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 23 z późn. zm.)

k.p.k.	–	ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1749 z późn. zm.)
k.w.	–	ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1094 z późn. zm.)
TFUE	–	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) (Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 47)
ustawa o PIP	–	ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.)

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

ECR	–	European Court Report
EPS	–	Europejski Przegląd Sądowy
KPP	–	Kwartalnik Prawa Prywatnego
Mon. Praw.	–	Monitor Prawniczy
MPP	–	Monitor Prawa Pracy
OSNC	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSNwSK	–	Orzecznictwa Sądu Najwyższego w Sprawach Karnych
OSP	–	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPİKA	–	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP	–	Państwo i Prawo
PiZS	–	Praca i Zabezpieczenie Społeczne

PPE	–	Przegląd Prawa Europejskiego
Prz. Sejm.	–	Przegląd Sejmowy
Prok. i Pr.	–	Prokuratura i Prawo
PS	–	Przegląd Sądowy
RPEiS	–	Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny
ZOTSiS	–	Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji

Inne

ETPC	–	Europejski Trybunał Praw Człowieka
KE	–	Komisja Europejska
MOP	–	Międzynarodowa Organizacja Pracy
PIP	–	Państwowa Inspekcja Pracy
RPO	–	Rzecznik Praw Obywatelskich
SA	–	Sąd Apelacyjny
TSUE	–	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
WHO	–	Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization)

WSTĘP

Quod ad ius naturale attinet, omnes homines aequales sunt

Ulpian

Jako istoty ludzkie różnimy się między sobą z różnych przyczyn i posiadamy różne cechy, na które w większości nie mamy wpływu lub wpływ ten jest istotnie ograniczony. Szczególnym ujęciem zasady równości w zatrudnieniu jest jej odniesienie do kryterium płci. Polski system prawny nadal bowiem oparty jest na tradycyjnym podziale jednostek ludzkich na kobiety i mężczyzn, biorącym pod uwagę głównie płć biologiczną, co pozostaje aksjomatem. Polskie społeczeństwo w sferze obyczajów nie jest pozbawione stereotypów i uprzedzeń, które wywołują mniej lub bardziej uświadamianą niechęć do osób pod jakimś względem innych niż my. Powszechnie wiadomo, że pewne osoby lub grupy osób zatrudnionych poddawane są na rynku pracy aktom dyskryminacji. Klasycznym przykładem jest dyskryminacja kobiet po 50. roku życia, zwłaszcza zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednym ze stereotypów związanych z pracą jest ten, że kobieta nie nadaje się na szefa. Z kolei przełożonym kobiety jest z reguły mężczyzna. Dać to może asumpt do nękania i dyskryminowania osób innej płci (przede wszystkim kobiet) nawet bez istotnego powodu.

Z drugiej jednak strony zmienia się świadomość i społeczeństwo jest coraz bardziej zainteresowane społecznymi i etycznymi wymiarami swojej pracy. Jego członkowie pragną pracować w warunkach wolnych od nierównego traktowania i dyskryminacji. Ochronę integralności

psychofizycznej pracownika w procesie pracy należy uznać za jeden z głównych celów ustawodawstwa pracy dążącego do zapewnienia godnych warunków pracy i upodmiotowienia osób wykonujących pracę zależną. W ostatnich dziesięciu latach nie obserwujemy wprowadzenia gwałtownego wzrostu spraw sądowych dotyczących dyskryminacji, jednak najczęściej spraw dotyczy dyskryminacji ze względu na płeć. Dyskryminowani w pracy ze względu na płeć w naszym kraju stosunkowo rzadko idą do sądu pracy, tak więc rocznie w skali kraju to raptem kilkaset spraw. W 2014 r. wniesiono wprawdzie do sądów pracy ok. 1000 spraw, ale pracownicy wygrali tylko w 44 sprawach o odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

Pozwy w tym zakresie coraz częściej kierowane są do sądów nie tylko przez kobiety, ale również przez mężczyzn. Ci ostatni są nawet bardziej aktywni niż kobiety i częściej skarżą się do sądu na nierówne traktowanie i dyskryminację, choć statystycznie to oni lepiej zarabiają i częściej zajmują kierownicze stanowiska. Przykładowo w 2013 r. na około 900 spraw wniesionych do sądów pracy w skali kraju 482 sprawy wniosli mężczyźni. Jedynie w odniesieniu do spraw o molestowanie seksualne przeważają kobiety, choć nie brakuje również mężczyzn skarżących się na tę formę dyskryminacji. Znaczna część spraw wpływających do Trybunału Konstytucyjnego dotyczy również dyskryminacji. Dla przykładu w 2011 r. na 131 spraw przyjętych do merytorycznego rozpoznania aż 37 dotyczyło dyskryminacji, w tym głównie ze względu na płeć. Do Państwowej Inspekcji Pracy wpływa rocznie ok. 2000 skarg dotyczących mobbingu i dyskryminacji. Skarżący podnoszą głównie dyskryminację przy wynagradzaniu, m.in. dysproporcje w przyznawaniu podwyżek, premii, nagród itp. oraz dyskryminację przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy, a najczęściej wskazywanym przez nich kryterium dyskryminacji jest właśnie płeć. PIP udzieliła w 2014 r. ponad 3000 porad prawnych dotyczących nierównego traktowania i dyskryminacji.

Niniejsza książka jest poświęcona analizie problematyki prawnej równości płci w zatrudnieniu w polskim prawie pracy z zaznaczeniem wpływu międzynarodowego i europejskiego prawa pracy na polskie prawo pracy i ze szczególnym uwzględnieniem ustawodawstwa

i orzecznictwa europejskiego oraz jego znaczenia dla polskiego porządku prawnego. Na rynku wydawniczym pojawiły się już prace traktujące o zasadzie równości kobiet i mężczyzn w prawie europejskim, brak natomiast kompleksowej publikacji z zakresu prawa pracy, która ukazywałaby efekty transpozycji europejskiego prawa pracy do polskiego prawa w dziedzinie równości płci w zatrudnieniu. Monografia ukazuje polskie prawo antydyskryminacyjne w zakresie równości płci w zatrudnieniu oraz postępujący proces jego europeizacji, starając się wypełnić tę lukę. Dotyka ona żywotnej kwestii nierównego traktowania i dyskryminacji ze względu na płeć, mającej na unijnym rynku pracy niezwykle istotne znaczenie. Implikacji dla prawa polskiego, wynikających z prawa unijnego dotyczącego zasady równości płci w zatrudnieniu, poświęcono jak dotąd zbyt mało uwagi. Należy zatem dostrzec istotną rolę polskiego prawa pracy dla zapewnienia ochrony przed wszelkimi nierównościami i dyskryminacją ze względu na płeć w zatrudnieniu, tym bardziej, że trwające od wielu lat procesy transformacji ustrojowej w naszym kraju w kierunku gospodarki rynkowej stwarzają dodatkowe zagrożenia, a eliminacja nierównego traktowania i dyskryminacji kobiet stanowi jedno z ważniejszych wyzwań dla demokratycznego państwa prawa, do którego miana Polska aspiruje.

Ze względu na wysoką rangę i istotne znaczenie przedstawionego problemu starano się przedstawić go w świetle prawa UE oraz prawa międzynarodowego, a także w ograniczonym zakresie w ujęciu prawnoporównawczym. Mająca miejsce obecnie ekspansja antydyskryminacyjnego europejskiego prawa pracy na krajowe rynki pracy wywiera istotny wpływ na proces tworzenia prawa pracy w krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz na aktualny rozwój tej gałęzi prawa w tych krajach. Narodowe systemy prawa pracy są tworzone i przekształcane w oparciu o europejskie prawo pracy, a działania podejmowane przez narodowe parlamenty zmierzają do upodobnienia (asymilacji) rodzimego prawa do prawa Unii Europejskiej, a tym samym do ujednoczenia europejskiego i narodowego systemu prawa. Warto więc zauważyć, że chodzi tu bardziej o harmonizację niż o ujednoczenie systemów prawnych wszystkich państw członkowskich UE, pozostających jednocześnie w zgodzie z prawem Unii Europejskiej. W pracy ukazane zostały mechanizmy „europeizacji” polskiego prawa pracy w dziedzinie

równości płci w zatrudnieniu oraz związku między polskim prawem pracy a prawem Unii Europejskiej w dziedzinie polityki społecznej. Znaczącą rolę w wyznaczeniu zakresu tych kompetencji odgrywają konkretne akty prawne ustawodawcy europejskiego oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i jego wpływ na orzecznictwo krajowe w Polsce. Dokonana zostanie również ocena polskiej regulacji prawnej w omawianym zakresie pod kątem spełniania minimalnych standardów unijnych oraz zgodności z prawem Unii Europejskiej, prawem międzynarodowym i Konstytucją RP.

Należy zdawać sobie jednak sprawę, że prawo antydyskryminacyjne ma służyć w szczególności ochronie osób przynależących do określonej płci przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją, a nie nieuzasadnionemu wzmocnieniu ich pozycji względem innych grup społecznych i zawodowych. Polskie prawo pracy pozostaje bowiem pod wpływem nowych ideologii, tendencji w zakresie płci człowieka, a nowa koncepcja płci społeczno-kulturowej (*gender*) odgrywa coraz większą rolę w stosunkach społecznych w Unii Europejskiej. Jednak niniejsza praca, aczkolwiek uwzględnia występowanie różnych pojęć płci postrzeganych przez pryzmat ustawodawstwa międzynarodowego i europejskiego, opierać się będzie głównie na traktowaniu płci w kategoriach biologicznych, co jest w pełni zgodne z Konstytucją RP oraz pozostaje na ogół w zgodzie z dorobkiem polskiej doktryny i judykatury.

Zagadnienie równości w dziedzinie zatrudnienia jest niezwykle złożone i skomplikowane, biorąc pod uwagę jego prawną regulację oraz praktyczną realizację koncepcji równości szans płci na rynku pracy ukazanej przez pryzmat polityki prawa i polityki społecznej. Świat dzisiejszy daleki jest od urzeczywistnienia idei równości kobiet i mężczyzn, zawartej w dokumentach prawnych. W dalszym ciągu występuje sprzeczność między obowiązkami, jakie natura wyznaczyła kobiecie, a jej zawodowymi aspiracjami¹. Dlatego szczególnie ważne jest rozwiązanie problemu nierównego traktowania i dyskryminacji kobiet w życiu zawodowym na polskim rynku pracy. Obserwując od wielu lat ambicje i poświęcenie wielu kobiet na polskim rynku pracy, ich walkę

¹ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. III, Warszawa–Kraków 1986, s. 61–62.

z przeciwnościami losu, patologiami, uprzedzeniami i konwenansami, pragnę to im zadedykować tę pracę. Aby utrzymać siebie i rodzinę, przejmują one często funkcję głowy rodziny, próbując pogodzić obowiązki zawodowe i rodzinne, kosztem niejednokrotnie czasu wolnego. Nierzadko doznają upokorzeń, nękania i prześladowań ze strony bezpośrednich i pośrednich przełożonych, głównie mężczyzn, ale również niekiedy ze strony sprzymierzonych z nimi kobiet, dla których liczą się tylko własne partykularne interesy. Szczególnie dość jaskrawie i regularnie dyskryminowane są kobiety, jeśli oprócz płci znajdują się w grupie wyróżnianej dodatkowo w oparciu o inne kryteria dyskryminujące, najczęściej takie jak wiek, niepełnosprawność, pochodzenie społeczne czy zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na polskim rynku pracy często nie szanuje się wiedzy, umiejętności, doświadczenia i dyspozycyjności kobiet w przedziale wieku 40+.

Walka z dyskryminacją to walka ze złem w najczystszej postaci. Musimy ją podjąć, w przeciwnym razie odbije się to nie tylko na konkurencyjności i kondycji polskiej gospodarki, ale przede wszystkim na kondycji biologicznej naszego narodu. O jakości rodziny decyduje bowiem nie mężczyzna, ale kobieta, jej siła i niezłomność w walce z przeciwnościami losu. Najważniejsze dla jednostki to przetrwać mimo przeciwności losu, najważniejsze zaś dla narodu, aby mimo kataklizmów dziejowych przetrwała rodzina. Mądrość życiowa nakazuje nam zatem chronić wszystkie osoby zatrudnione na polskim rynku pracy przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją. Na ogół jednak to kobiety muszą łączyć trudy i wymogi życia zawodowego z licznymi obowiązkami w życiu rodzinnym.

Wcielenie w życie zasady równości płci w zatrudnieniu wymaga przede wszystkim zmiany sposobu myślenia wielu mężczyzn, którzy w większości przypadków decydują o praktyce życia zawodowego, społecznego, politycznego i gospodarczego². Warto przytoczyć słowa Pełnomocnika Rządu ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania Wojciecha Kaczmarska: „Jeśli państwo polskie miałooby wspierać działania o charakterze antydyskryminacyjnym, to raczej takie

² Por. W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 47.

oparte na wzorcach pozytywnych, w których kosztem praw jednych nie gwałci się praw drugich, czyli nie stygmatyzuje się innych. Będziemy wspierać takie działania, w których zachowuje się polską tożsamość kulturową”³.

Z tych też względów szczególnie zasadne wydaje się podjęcie bardziej pogłębionych studiów nad problematyką ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na płeć w zatrudnieniu. Powinno to przyczynić się do właściwego unormowania zakresu tej ochrony, zważywszy na skomplikowany charakter materii podlegającej regulacji prawnej, trudno poddającej się analizie jurydycznej. Podjęcie badań skupiających się wokół tej problematyki nie wymaga zatem szerszego uzasadnienia. Zagadnienie równości płci w zatrudnieniu ze względu na swój złożony i wielowątkowy charakter jest nadal niedostatecznie rozeznane w nauce prawa pracy, pomimo tego, że od początku XXI w. pojawiło się wiele publikacji na ten temat, na ogół w formie studiów i artykułów.

Punktem wyjścia dla prowadzonych w pracy rozważań są kwestie związane z pojęciem i istotą równości płci w zatrudnieniu na gruncie nauk społecznych. Przedstawienie w rozdziale 1 przyczyn, przebiegu i skutków dyskryminacji znacznie ułatwi zrozumienie samej istoty nierównego traktowania i dyskryminacji oraz środków prawnych chroniących przed tymi patologicznymi zjawiskami. Następnie przedstawiono zakres uwarunkowań międzynarodowych i ponadnarodowych w tym zakresie, które Polska powinna uwzględniać w swoim porządku prawnym. W szczególności analizie zostało poddane w tym kontekście oddziaływanie Konstytucji RP, aktów prawa międzynarodowego oraz prawa Unii Europejskiej, z uwagi na postępującą harmonizację i ujednolicenie polskiego prawa z prawem unijnym konieczne było bowiem odwołanie się do uregulowań o charakterze ponadnarodowym w zakresie ochrony praw podstawowych, by określić ich wpływ na regulacje wewnętrzne.

³ Zob. *Nie chcę być niczym rzecznikiem*, W Sieci z 1–7 sierpnia 2016 r.

Na tym tle została następnie dokonana analiza polskiego systemu prawnego w tym zakresie, ze szczególnym uwzględnieniem roli i znaczenia prawa pracy dotyczącego ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją. W dalszej części pracy zdefiniowano pojęcia „nierówne traktowanie” oraz „dyskryminacja” oraz zbudowano konstrukcję normatywną ochrony przed tymi zjawiskami w zatrudnieniu zawartą w kodeksie pracy. Następnie dokonano analizy naruszeń oraz przejawów nierównego traktowania i dyskryminacji na polskim rynku pracy, ukazano obowiązki pracodawcy w zakresie równości płci w stosunkach pracy oraz zakres jego odpowiedzialności z tytułu naruszenia tych obowiązków. W końcu ustalono zakres pojęcia ochrony prawnej przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją, co pozwoliło na zrekonstruowanie podstaw normatywnych prawa pracownika do ochrony.

Podjmując tematykę ochrony przed nierównością płci w zatrudnieniu, należało nie tylko przedstawić rozwiązania prawne zawarte w kodeksie pracy, ale trzeba było także dostrzec nowy status prawny pracownika w tym zakresie. Szczególnie ważna jest prezentacja funkcji prewencyjnej w kontekście ukazania skutków nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu. Chodzi tu również o uznanie prawa pracownika do ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją. Pozwoliło to na określenie jego charakteru jako prawa wynikającego ze stosunku pracy, także w kontekście prawa do ochrony dóbr osobistych na gruncie prawa cywilnego, karnego i innych gałęzi prawa. Prawo do ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją w zatrudnieniu, jako prawo złożone, zostało przedstawione przez pryzmat środków jego realizacji przysługujących poszkodowanemu. Dokonano w związku z tym charakterystyki środków prawnych, za pomocą których ochrona ta jest realizowana. Podjęta została próba oznaczenia znaczenia istniejących w polskim porządku prawnym środków prawnych i pozaprawnych dla zapobiegania i usuwania następstw nierównego traktowania i dyskryminacji.

Ochrona ta jest jednak realizowana przede wszystkim na gruncie prawa pracy, zarówno za pomocą instrumentów prawnych występujących na gruncie indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Zamiarem au-

torki było również rozwiązanie węzłowych problemów interpretacyjnych, które powstają na tle stosowania przepisów prawa pracy przez sądy powszechne, Sąd Najwyższy, inspekcje pracy, organy administracji, pracodawców, pracowników i ich przedstawicielstwa oraz inne podmioty, stanowiących źródło rozbieżnej wykładni w procesie jego stosowania. Ma to istotne znaczenie nie tylko dla rozwoju teorii prawa pracy, ale również dla praktyki.

W pracy uwzględniono stan prawny na dzień 18 grudnia 2016 r.

Rozdział 1

NIERÓWNE TRAKTOWANIE I DYSKRYMINACJA W ZATRUDNIENIU ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ JAKO ZJAWISKA SPOŁECZNO-KULTUROWE

1.1. Istota oraz cechy charakterystyczne zjawiska nierównego traktowania i dyskryminacji ze względu na płeć we współczesnym świecie

Zagadnienie równości płci w zatrudnieniu wiąże się przede wszystkim z pojęciem nierównego traktowania i dyskryminacji. Są to obok mobbingu⁴ najgorsze patologie w zatrudnieniu. Zjawiska te są na ogół skutkiem stygmatyzacji, która jest konsekwencją stereotypowego postrzegania ludzi i świata. Skuteczna walka ze stygmatyzacją jest niezwykle trudna i możliwa tylko przez prowadzenie działań wychowawczych i edukacyjnych. W przeciwnym razie „zinstytucjonalizowanie się” stygmatyzacji w postaci nierównego traktowania i dyskryminacji może prowadzić do społecznych skutków w postaci segregacji, marginalizacji i wykluczenia⁵. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Z kolei brak równego traktowania, a więc pozbawienie równych praw

⁴ Szerzej na ten temat piszę w książce: *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012, s. 9 i n. z cyt. tam literaturą i orzecznictwem.

⁵ Por. E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, Warszawa 2007, s. 36; A. Siemaszko, *Granice tolerancji. O teoriach zachowań dewiacyjnych*, Warszawa 1993, s. 299 i n.

pewnych wyróżnionych ze względu na posiadane przez dane osoby cechy (m.in. płeć) grup, nosi znamiona dyskryminacji.

Dyskryminacja z łacińskiego oznacza rozróżnienie oraz upośledzenie albo prześladowanie ludzi (pracowników) ze względu na ich pochodzenie, przynależność klasową, narodową, rasową, wyznaniową itp.⁶ Innymi słowy, jest to upośledzenie albo prześladowanie osób z jakichkolwiek przyczyn, a w szczególności ze względu na ich cechy osobowe, na które na ogół nie mają wpływu. Próba zdefiniowania tych zjawisk na gruncie prawa podjęta zostanie w osobnym rozdziale. Dla potrzeb niniejszej pracy zjawisko społeczno-kulturowe nierównego traktowania i dyskryminacji we współczesnym świecie należy postrzegać jako typ postawy, na którą składa się komponent poznawczy w postaci stereotypu, komponent emocjonalny w postaci uprzedzenia oraz komponent behawioralny w postaci zachowania, które pozostają we wzajemnych związkach i zależnościach⁷.

Główną przyczyną zachowań, które dyskryminują kobiety, są stereotypy odnoszące się do płci⁸. Stereotypy płci (*gender stereotypes*) są jednymi z częściej rozpowszechnionych w świecie. W ich świetle kobietom i mężczyznom przypisuje się określone role społeczne i pewne charakterystyczne cechy. W polskim społeczeństwie nadal funkcjonują stereotypy kulturowe dotyczące kobiet. Pomimo tego, że w naszym kraju stereotypowe postrzeganie kobiet w społeczeństwie z biegiem lat traci na sile, to nadal jest ono udziałem sporej części Polaków⁹. Pozycja kobiet w polskim społeczeństwie nie jest zapewne tak zła jak w niektórych innych krajach, jednak jak wynika z badań – to kobiety ze względu na swą płeć w zdecydowanej większości występują w pozycji ofiary nierównego traktowania i dyskryminacji.

⁶ J. Tokarski (red.), *Słownik wyrazów obcych PWN*, Warszawa 1980, s. 167.

⁷ Szerzej na ten temat zob. A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawiska społeczno-kulturowe* (w:) *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, Studia Biura i Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu 2011, nr 2 (26), s. 19 i n. z cyt. tam literaturą.

⁸ Por. E. Mandal, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice 2004, s. 15.

⁹ Por. J. Mirosław, A. Smoder, *Analiza czynników kształtujących w polskiej gospodarce tzw. gender pay gap*, *Polityka Społeczna* 2016, nr 8, s. 13.

Już od czasów starożytnego Rzymu kobiety uznawano za *infirmitas sexus* (słabą płęć). Stąd powszechnie znane powiedzenie męskiej części Imperium Romanum: „Dziękuję bogom, że urodziłem się w Rzymie, że urodziłem się wolny i nie urodziłem się kobietą”. Męskość oraz kobiecość wyznaczają wartości i normy zachowań właściwych danej płci, określają charakter postępowania każdej z nich, co ma istotne znaczenie dla oceny kultury organizacyjnej firmy¹⁰. Nierzadko podstawowe znaczenie mają tu stereotypy związane z płcią, które pełnią istotną rolę w budowaniu społecznego wizerunku poszczególnych osób¹¹. Stereotyp to ludzka skłonność do postrzegania ludzi lub przedmiotów należących do danej grupy jako podobnych na podstawie ich wspólnych cech, bez uwzględnienia istniejących w rzeczywistości między nimi różnic. Na stereotyp dotyczący płci (*gender stereotype*) składają się osądy dotyczące fizycznych, w tym biologicznych, cech posiadanych przez kobiety i mężczyzn (*sex stereotype*), ich cech i właściwości związanych ze sferą seksualną (*sexual stereotype*) oraz dotyczące ról i zachowań właściwych dla kobiet i mężczyzn (*sex role stereotype*)¹².

Ze stereotypami nierzadko wiążą się uprzedzenia, które mogą zaburzać relacje międzyludzkie. Utrwalane i powielane stereotypy przekształcają się w uprzedzenia¹³, które należą do repertuaru postaw emocjonalnych. Motywem zjawiska dyskryminacji są na ogół uprzedzenia sprawcy.

Uprzedzenie definiuje się jako nieuzasadnioną, wrogą lub negatywną postawę (niechęć, antypatię) wobec pewnej dającej się wyróżnić grupy (np. kobiet) i jej członków, opartą na uogólnieniach wyprowadzonych z fałszywych lub niekompletnych informacji¹⁴. Uprzedzenia są naj-

¹⁰ Zob. J. Bienkowska, *Psychospołeczne bariery zaspokajania potrzeb pracowników. Diagnozowanie sytuacji pracy*, Łódź 2013, s. 75.

¹¹ Por. I. Desperak, *Płęć zmiany. Zjawisko transformacji w Polsce z perspektywy gender*, Łódź 2013, s. 55 i n.

¹² Por. R.J. Cook, S. Cusack, *Gender stereotyping. Transnational legal perspectives*, Philadelphia 2010, s. 20–29.

¹³ Por. N. Buchowska, *Stereotypy oparte na płci a dyskryminacja kobiet – aspekty prawnomiędzynarodowe* (w:) Z. Niedbała (red.), *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, Warszawa 2011, s. 13; A. Łopatka, *Tolerancja, nietolerancja, dyskryminacja* (w:) I. Bogucka, Z. Tobor (red.), *Prawo a wartości. Księga jubileuszowa Profesora Józefa Nowackiego*, Kraków 2003, s. 187–195.

¹⁴ Por. B. Hołyś, *Bezpieczeństwo jednostki*, Warszawa 2014, s. 348–364.

Helena Szewczyk – doktor habilitowany nauk prawnych; długoletni pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach; radca prawny, ekonomista; autorka około 150 prac naukowych z zakresu polskiego prawa pracy i dziedzin pokrewnych.

W monografii omówiono problematykę równości płci w zatrudnieniu w prawie polskim, a także na tle międzynarodowego i europejskiego prawa pracy. Celem publikacji jest przedstawienie zagadnienia nierówności płci w zatrudnieniu i jego negatywnych skutków oraz wykazanie niedoskonałości polskiej regulacji prawnej w tym zakresie i problemów w praktyce jej stosowania.

Opracowanie zawiera analizę m.in. takich zagadnień jak:

- pojęcie i konstrukcja prawna równego traktowania oraz dyskryminacji ze względu na płeć w stosunkach pracy,
- naruszenia oraz przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji na polskim rynku pracy,
- obowiązki pracodawcy w zakresie równości płci w stosunkach pracy oraz zakres jego odpowiedzialności z tytułu ich naruszenia,
- ochrona proceduralna i instytucjonalna przed nierównym traktowaniem i dyskryminowaniem.

W pracy szczególną uwagę zwrócono na zmiany kodeksu pracy w zakresie prawa antydyskryminacyjnego, wprowadzone w celu dostosowania polskiego prawa do prawa unijnego. Omówiono m.in. nowe brzmienie art. 176 k.p., który przewiduje, że zakaz zatrudniania kobiet przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych i szkodliwych dla ich zdrowia nie będzie już dotyczył co do zasady wszystkich pracowników, ale zostanie ograniczony tylko do kobiet będących w ciąży i karmiących dziecko piersią.

Publikacja przeznaczona jest dla adwokatów, radców prawnych i sędziów. Zainteresuje również praktyków zajmujących się na co dzień interpretacją i stosowaniem przepisów prawa pracy: pracowników działów kadr oraz przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

