

ZAKAZ DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU PRACOWNICZYM

Magdalena Kuba

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

ZAKAZ DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU PRACOWNICZYM

Magdalena Kuba

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 31 marca 2017 r.

Recenzent

Prof. zw. dr hab. Krzysztof Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne i łamanie

JustLuk

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 Polska SA, 2017

ISBN: 978-83-8107-433-9

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 | 9 |
| WPROWADZENIE | 15 |
| ROZDZIAŁ 1. PODSTAWY PRAWNE ZAKAZU DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU | 25 |
| 1.1. Uwagi wstępne | 25 |
| 1.2. Regulacje międzynarodowe | 26 |
| 1.2.1. Dokumenty Organizacji Narodów Zjednoczonych | 26 |
| 1.2.2. Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy | 30 |
| 1.2.3. Dokumenty Rady Europy | 33 |
| 1.3. Regulacje Unii Europejskiej | 36 |
| 1.3.1. Prawo pierwotne | 36 |
| 1.3.2. Prawo wtórne | 40 |
| 1.4. Regulacje krajowe | 48 |
| 1.4.1. Konstytucja RP | 48 |
| 1.4.2. Ustawa równościowa | 51 |
| 1.4.3. Kodeks pracy oraz inne ustawy z zakresu prawa pracy | 55 |
| ROZDZIAŁ 2. POJĘCIE I RODZAJE DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU | 64 |
| 2.1. Uwagi wstępne | 64 |
| 2.2. Zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu | 65 |

| | |
|---|------------|
| 2.3. Dyskryminacja w zatrudnieniu a dyferencjacja w prawie pracy | 70 |
| 2.4. Kryterium dyskryminacyjne | 77 |
| 2.5. Dyskryminacja bezpośrednia a dyskryminacja pośrednia | 86 |
| 2.6. Dyskryminacja pozytywna | 92 |
| ROZDZIAŁ 3. ZAKAZ Dyskryminacji w fazie nawiązania stosunku pracy | 98 |
| 3.1. Uwagi wstępne | 98 |
| 3.2. Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy a ochrona jego danych osobowych | 99 |
| 3.3. Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy a wybrane narzędzia rekrutacji | 107 |
| 3.3.1. Ogłoszenie o pracę | 107 |
| 3.3.2. Rozmowa kwalifikacyjna oraz inne narzędzia rekrutacji | 117 |
| 3.4. Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy posiadającego status bezrobotnego lub poszukującego pracy | 121 |
| 3.5. Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy będącego osobą niepełnosprawną | 126 |
| ROZDZIAŁ 4. ZAKAZ Dyskryminacji w fazie realizacji stosunku pracy oraz jego rozwiązania | 132 |
| 4.1. Uwagi wstępne | 132 |
| 4.2. Zakaz dyskryminacji pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (reguła jednakowego wynagrodzenia za prace jednakowe lub prace o jednakowej wartości) | 134 |
| 4.3. Zakaz dyskryminacji pracownika w zakresie dostępu do szkoleń i awansów | 151 |
| 4.4. Zakaz dyskryminacji pracownika w zakresie dokonywania czynności rozwiązujących stosunek pracy .. | 158 |
| ROZDZIAŁ 5. SZCZEGÓLNE przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu | 169 |
| 5.1. Uwagi wstępne | 169 |
| 5.2. Molestowanie | 170 |
| 5.3. Molestowanie seksualne | 179 |
| 5.4. Molestowanie a mobbing | 187 |

| | |
|--|-----|
| ROZDZIAŁ 6. KONSEKWENCJE PRAWNE NARUSZENIA ZAKAZU DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU | 195 |
| 6.1. Uwagi wstępne | 195 |
| 6.2. Konsekwencje wynikające z art. 9 i 18 k.p. | 196 |
| 6.3. Roszczenie o odszkodowanie (art. 18 ^{3d} k.p.) | 203 |
| 6.4. Rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę przez pracownika (art. 55 § 1 ¹ k.p.) | 212 |
| 6.5. Inne konsekwencje prawne | 218 |
| WZORY DOKUMENTÓW | 223 |
| 1. Informacja o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu | 225 |
| 2. Regulamin praktyk antydyskryminacyjnych | 230 |
| 3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem praktyk antydyskryminacyjnych | 235 |
| BIBLIOGRAFIA | 237 |
| WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH | 243 |
| WYKAZ ORZECZNICTWA | 247 |

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- Deklaracja – Powszechna Deklaracja Praw Człowieka – przyjęta i proklamowana w dniu 10.12.1948 r. rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III)
- dyrektywa – dyrektywa Rady 76/207/EWG z 9.02.1976 r. w sprawie
76/207/EWG wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. UE L 39, s. 40, ze zm.)
- dyrektywa – dyrektywa Rady 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. UE L 14, s. 6, ze zm.)
- dyrektywa – dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzająca
2000/43/WE ca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. UE L 180, s. 22)
- dyrektywa – dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca
2000/78/WE ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 303, s. 16)
- dyrektywa – dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady
2002/73/WE z 23.09.2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. UE L 269, s. 15)

- dyrektywa – dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 204, s. 23)
- dyrektywa – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z 16.04.2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz.Urz. UE L 128, s. 8)
- EKS – Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. poz. 67 ze zm.)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459)
- k.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2016 r. poz. 1137 ze zm.)
- KON – Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku 13.12.2006 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.)
- Konwencja – Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. poz. 284 ze zm.)
- Konwencja nr 100 – Konwencja (nr 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie 29.06.1951 r. (Dz.U. z 1955 r. poz. 238, zał.)
- Konwencja nr 111 – Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie 25.06.1958 r. (Dz.U. z 1961 r. poz. 218, zał.)
- Konwencja ONZ – Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 18.12.1979 r. (Dz.U. z 1982 r. poz. 71, zał.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)
- KPP – Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 389)

- MPGSiK – Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. poz. 169, zał.)
- MPPOiP – Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. poz. 167, zał.)
- p.s.w. – ustawa z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.)
- r.u.r.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14.05.2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. poz. 667)
- r.z.p.d. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. poz. 286 ze zm.)
- TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 47)
- TWE – Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. UE C 321E z 29.12.2006, s. 37)
- u.m.w. – ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2015 r. poz. 2008 ze zm.)
- u.o.d.o. – ustawa z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922)
- u.o.n. – ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 2046)
- u.o.o.m. – ustawa z 22.08.1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz.U. z 2016 r. poz. 1432 ze zm.)
- u.p.s. – ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.)
- u.p.z. – ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.)
- u.r.s.p. – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474)

- u.s.c. – ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1345 ze zm.)
- ustawa o KRK – ustawa z 24.05.2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. z 2017 r. poz. 678)
- ustawa – ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2016 r. poz. 1219)
- u.z.p.t. – ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 360)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)
- ZEKS – Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – przyjęta w Strasburgu 3.05.1996 r.

CZASOPISMA I PUBLIKATORY

- Apel.-W-wa – Apelacja. Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Warszawie
- M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- OTK-A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- Pr. Pracy – Prawo Pracy
- St.Pr.PiPS – Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

INNE

- ETPC – Europejski Trybunał Praw Człowieka
- NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
- ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych
- SA – Sąd Apelacyjny
- SN – Sąd Najwyższy
- SO – Sąd Okręgowy

- SR – Sąd Rejonowy
- TK – Trybunał Konstytucyjny
- TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

WPROWADZENIE

Wydawać by się mogło, że problematyka dyskryminacji w zatrudnieniu jest klasycznym tematem podejmowanym przez przedstawicieli doktryny polskiego prawa pracy od wielu już lat. Nic bardziej mylnego. Trudno odnaleźć tę materię w powojennych podręcznikach prawa pracy, nie miała też ona swojego odzwierciedlenia w obowiązujących wcześniej aktach prawnych. Pojęcie dyskryminacji nie było znane Konstytucji z 1952 r. Akt ten odwoływał się natomiast do zasady równości, stanowiąc o równych prawach mężczyzn i kobiet, przy czym gwarancją równouprawnienia miało być m.in. ich równe prawo do pracy i wynagrodzenia (art. 66). Ponadto Konstytucja proklamowała równe prawa wszystkich obywateli niezależnie od narodowości, rasy i wyznania we wszystkich dziedzinach życia, m.in. gospodarczego i społecznego, przewidując podleganie karze w przypadku naruszenia tej zasady „przez jakiegokolwiek bezpośrednio lub pośrednio uprzywilejowanie lub ograniczenie w prawach” (art. 69). Ta ostatnia formuła z pewnością przypomina treści, które dziś określane są mianem dyskryminacji, choć ustrojodawca do terminu tego nie odwołał się wprost. Warto zauważyć, że w 1961 r. Polska ratyfikowała Konwencję nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1959 r. dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Pomimo tego pojęcie dyskryminacji w zatrudnieniu przez długi czas nie występowało również na gruncie polskiego prawa pracy. Dotyczy to także Kodeksu pracy w jego pierwotnym brzmieniu. W katalogu podstawowych zasad prawa pracy nie była uwzględniona nie tylko zasada niedyskryminacji, ale również zasada równego traktowania pracowników. Jedynie w preambule można było przeczytać, że w ówczesnej Polsce „wszyscy ludzie pracy są równi”, a prawo pracy – w imię

sprawiedliwości społecznej – „jednakowo traktuje wszystkich pracujących, przyznając każdemu takie same uprawnienia z tytułu pełnienia takich samych obowiązków”. Egalitaryzm jako ideologiczne założenie ustrojowe sprawiał, że zachowania dyskryminujące pracowników nie jawiły się jako wymagający reakcji prawnej problem niezależnie od tego, jak bardzo mijało się to z rzeczywistością, w której przypadki nieuzasadnionego różnicowania pracujących, choćby z powodów politycznych, miały miejsce nader często.

W tej sytuacji przełomowe znaczenie miała w tym zakresie transformacja ustrojowa oraz narastająca tendencja integrowania się Polski ze światem zachodnim, w którym niekwestionowanym standardem był imperatyw walki z wszelkimi przejawami dyskryminacji w różnych obszarach życia społeczno-gospodarczego i politycznego, w tym również w zatrudnieniu. W ramach wspólnot europejskich, a następnie w ramach Unii Europejskiej, dawano temu wyraz w stale rozwijającym się prawie antydyskryminacyjnym. Pierwszą istotną oznaką zmiany podejścia polskiego ustawodawcy do kwestii dyskryminacji w zatrudnieniu była tzw. lutowa nowelizacja Kodeksu pracy, dokonana w 1996 r., której celem było przede wszystkim uwzględnienie w przepisach kodeksowych przeobrażeń ustrojowych. W wyniku tej nowelizacji poszerzono zestaw podstawowych zasad prawa pracy m.in. o zasadę równouprawnienia pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11² k.p.) oraz o zasadę niedyskryminacji (zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji) w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.). Akcesję Polski do Unii Europejskiej poprzedziły zmiany dokonane w treści tych zasad i ich uzupełnienie o przepisy dodanego do kodeksu rozdziału IIa. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że choć nosi on tytuł „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, to jednak zawiera też przepisy wprost dotyczące dyskryminacji – jej rodzajów i przejawów.

Pojawienie się w Kodeksie pracy regulacji ustanawiającej zakaz dyskryminacji i potraktowanie tego zakazu jako podstawowej zasady prawa pracy musiało, oczywiście, wywołać zainteresowanie tą problematyką ze strony doktryny i judykatury. Przede wszystkim należało skonfrontować polskie unormowania ze standardami obowiązującymi w tej materii w prawie międzynarodowym oraz w prawie Unii Europejskiej. Jakkolwiek ocena zasadniczo wypadła pozytywnie, to jednak powstawało wiele wątpliwości co do szczegółowych kwestii. Miały one różną naturę i wagę, poczynając od kontrowersji powstających w związku z tłu-

maczeniem na język polski tekstów prawnych wyrażonych nie zawsze równośćtańnie w poszczególnych wersjach językowych, a skończywszy na bardziej zasadniczych zastrzeżeniach o charakterze merytorycznym. W dotychczasowej literaturze przedmiotu różnym aspektem dyskryminacji w zatrudnieniu poświęcano uwagę stosunkowo często, zwykle jednak czyniono to w ramach artykułów publikowanych w fachowych czasopiśmiech (można powołać w tym miejscu opracowania m.in. L. Floraka, I. Boruty, L. Mitrusa, K. Walczaka, M. Wandzela, H. Szewczyk) bądź też w monografiach poświęconych bardziej ogólnym zagadnieniom, jak np. zasadom prawa pracy (A. Sobczyk, Z. Góral). Przede wszystkim jednak pisano o nich z perspektywy zasady równości traktowania pracowników, która stanowiła główny przedmiot prowadzonych wywodów. Autorka niniejszego opracowania skoncentrowała swoją uwagę na dyskryminacji w zatrudnieniu, podejmując próbę odpowiedzi na wszystkie najważniejsze pytania, jakie powstają na tle obowiązującej w tej materii regulacji prawnej. Efektem jest kompleksowo prezentujące to zagadnienie opracowanie monograficzne, uwzględniające dotychczasowy dorobek doktryny i orzecznictwo sądowe, ale również – poza warstwą teoretyczną – mające na celu całościową prezentację kwestii dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, włączając w to ich doniosłość praktyczną.

Istotne znaczenie dla wszechstronnej prezentacji zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ma ukazanie jego podstaw normatywnych. Autorka dokonuje tego wielopłaszczyznowo, zakaz ów jest bowiem obecnie regulowany w wielu aktach prawnych. Dla charakterystyki polskich przepisów istotne jest ich odniesienie do standardów przewidzianych w prawie międzynarodowym oraz w prawie Unii Europejskiej. Gdy chodzi o te pierwsze, są one przewidziane przede wszystkim w aktach prawnych dotyczących praw człowieka, stanowionych zarówno przez ONZ (zwłaszcza w Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka z 1966 r.), jak i Międzynarodową Organizację Pracy (w szczególności w przywołanej wyżej Konwencji nr 111). Dla zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu istotne znaczenie mają też unormowania przyjęte w ramach Rady Europy z Konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r. oraz Europejską Kartą Społeczną z 1961 r. (wraz z Protokołem Dodatkowym do niej z 1988 r.) na czele. Mając na uwadze przynależność Polski do UE, dla charakterystyki zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu szczególnie istotne jest uwzględnienie standardu unijnego obowiązującego w tej dziedzinie, zwłaszcza że kwestie te – jak to wyżej podkreślono

– mają pierwszoplanowe znaczenie w unijnym prawie pracy, o czym świadczy nie tylko wielość norm prawnych, ale też bogate orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE, przy czym niektóre z rozstrzygnięć Trybunału stanowią kamienie milowe w walce z dyskryminacją (przykładowo orzeczenie w sprawie Defrenne v. Sabena czy orzeczenie w sprawie Jenkins v. Kinggate Ltd.). W rozważaniach Autorki dostrzegana jest waga *aquis communautaire* w odniesieniu do tej szczególnej materii. Punktem centralnym w Jej wywodach jest jednak oczywiście prawo polskie. Analizuje je na kilku poziomach, poczynając od Konstytucji z 1997 r., w której wyraźnie już statuuje się zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2), występujący obok przepisów odwołujących się w różnej stylistyce i kontekście do zasady równości. Autorka monografii charakteryzuje także prawo antidyskryminacyjne, którego źródłem są ustawy zwykłe, z perspektywy regulacji konstytucyjnych, koncentrując jednak swoją uwagę na przepisach Kodeksu pracy.

W rozważaniach o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu nie mogło zabraknąć ustosunkowania się do budzącej rozbieżne zapatrywania kwestii relacji owego zakazu do zasady równości. Poza dyskusją jest z pewnością to, że między tymi pojęciami występuje wyraźne *iunctim*. Nieemożliwe jest prowadzenie rozważań o dyskryminacji bez odniesienia ich do zasady równości. Trudno jednak zgodzić się na utożsamianie zasady niedyskryminacji z zasadą równości, ograniczając się do zastrzeżenia – co stosunkowo często ma miejsce – że mamy tu tylko do czynienia odpowiednio z negatywnym i pozytywnym wyrażeniem tej samej treści (zakaz dyskryminacji – nakaz równego traktowania). Różnice są jednak zauważalne i nie sprowadzają się tylko do tego, że w jednym przypadku wskazuje się na stan pożądany, a w drugim na stan, któremu chcemy zapobiec w związku z jego patologicznym charakterem. Nie jest też w pełni przekonujące twierdzenie, że główna różnica między zasadą równości i zasadą niedyskryminacji sprowadza się do różnego kręgu adresatów nakazu równego traktowania (prawodawcy) i zakazu dyskryminacji (pracodawcy). Nie ulega wątpliwości, że dyskryminować można nie tylko nie przestrzegając ustanowionych w przepisach prawnych standardów równościowych, ale również różnicując w sposób nieuzasadniony pracowników na poziomie stanowienia prawa. Trudno nie zgodzić się z tezą, że nie każda nierówność jest jednocześnie zakazaną dyskryminacją. Stanowisko odmienne oznaczałoby przede wszystkim przekre-

ślenie jednej z niekwestionowanych właściwości prawa pracy, jaką jest jego dyferencjacja. Tylko zatem arbitralnie dokonywane rozróżnienia między pracownikami, niezwiązane z istnieniem merytorycznego ich uzasadnienia, mogą być utożsamiane z dyskryminacją. W dyskusji o relacjach między zakazem dyskryminacji i zasadą równego traktowania nie można też ignorować wniosków, które płyną z porównania treści art. 11² i art. 11³ k.p. Trudno nie zauważyć, że ustawodawca odwołuje się w nich do innego punktu odniesienia. W przypadku równouprawnienia jest nim jednakowe wypełnianie przez pracowników tych samych obowiązków. Jeśli przesłanka ta jest spełniona, pracownicy mają równe prawa, ze szczególnym uwzględnieniem jednakowego wypełniania tych samych obowiązków przez kobiety i mężczyzn. W przypadku zakazu dyskryminacji punktem odniesienia są właściwości osobiste pracowników, wskazywane jako zabronione kryteria różnicowania ich pozycji w zatrudnieniu. Nie wydaje się, aby można było to ignorować, nawet jeśli uznajemy, że ustawodawca, odwołując się do tych dwóch różnych punktów odniesienia, nie wykazuje się należyłą konsekwencją, o czym chociażby świadczy powołanie się na te same kryteria jako na wymogi, które powinny być respektowane w ramach równego traktowania pracowników (w przepisie art. 18^{3a} k.p. w odróżnieniu od art. 11² znajdujemy zamiast formuły „ze względu na...” formułę „bez względu na...”).

Związana z powyższym jest kwestia oceny sposobu sformułowania przez ustawodawcę katalogu zabronionych kryteriów różnicowania pracowników i zawartości tego katalogu. Przede wszystkim trzeba odpowiedzieć na pytanie, czy w polskim prawie mamy do czynienia z katalogiem otwartym czy raczej zamkniętym. Warto podkreślić, że katalogi zamknięte na ogół występują w prawie Unii Europejskiej, co dotyczy zwłaszcza języka, jakim posługują się dyrektywy. Jako zabronione kryteria różnicowania wymienia się w nich wyraźnie jedynie rasę i pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną, odrębnie regulując – w tym na poziomie prawa pierwotnego, co świadczy o nadawanej temu kryterium randze – kryterium płci. Mogłoby się wydawać, że odmienną formułę spotykamy na gruncie Karty Praw Podstawowych UE, w której stanowi się (art. 21) o zakazie wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu, ale jednocześnie wymienia się w niej wyczerpująco konkretne powody zabronionego różnicowania (ich zestaw jest jednak znacznie szerszy niż ten, który występuje w dyrektywach równościowych). W polskim Kodeksie pracy

katalog kryteriów dyskryminacyjnych wydaje się mieć inny charakter. Świadczy o tym przede wszystkim zwrot „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu” jest niedopuszczalna, uzupełniony o pewną egzemplifikację (określenie „w szczególności”) zabronionych powodów. Prowadzi to na ogół do wniosku, że kodeksowy katalog jest katalogiem otwartym. Trudno w związku z tym nie zadać pytania o to, czy możliwość uznania za dyskryminację przypadków różnicowania pracowników ze względu na inne przyczyny niż wyraźnie wymienione przez ustawodawcę, nie zamazuje różnicy między zakazem dyskryminacji i nakazem równego traktowania, co jest potęgowane przez niekonsekwencję ustawodawcy w sposobie regulowania tej materii. Przykładem tej niekonsekwencji jest powołanie wśród zabronionych kryteriów różnicowania zatrudnienia na czas określony i zatrudnienia niepełnoetatowego, a więc powodów niezwiązanych z właściwościami osobistymi pracowników.

Wśród wymienionych przez ustawodawcę zabronionych kryteriów różnicowania pracowników szczególnie eksponowana jest płeć. Znajduje to swoje potwierdzenie zarówno w unormowaniach konstytucyjnych, jak i w ustawodawstwie zwykłym, zwłaszcza w Kodeksie pracy. Z pewnością dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć, która najczęściej przybiera postać mniej korzystnego traktowania kobiet, jest współcześnie najbardziej ważkim problemem w życiu społeczno-gospodarczym. Stanowi ona też najczęściej przedmiot ożywionej debaty naukowej, o czym świadczą liczne publikacje na ten temat. Bez wątplenia waga poszczególnych kryteriów dyskryminacyjnych jest zróżnicowana ze względu na uwarunkowania polityczne, społeczne, gospodarcze czy nawet geograficzne. Ich znaczenie ma też swoją dynamikę, podlega pewnej ewolucji. Przykładowo zjawisko starzenia się społeczeństw rodzi zjawisko ageizmu, czyli dyskryminacji ze względu na wiek. Jego przejawy są swoiste i adekwatne do nich powinny być środki przeciwdziałania tej odmianie dyskryminacji. Szczególnym wyzwaniem dla wszystkich prawodawców, a więc również dla prawodawcy polskiego, jest z pewnością dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność. Na jej tle rodzi się pytanie o to, czy dla równego traktowania osób niepełnosprawnych wystarczające jest wyeliminowanie przypadków ich dyskryminowania czy też może zasadne byłoby stosowanie wobec nich środków wzmacniających pozycję na rynku pracy i w zatrudnieniu, co obiektywnie oznaczałoby wyjście poza ściśle rozumiany nakaz równego traktowania. Trudno zaprzeczyć, że z punktu widzenia zasady niedys-

kryminacji rosnące znaczenie będzie miało kryterium religii i wyznania. Z pewnością już dziś odwoływanie się do niego należy rozumieć również jako nakaz ochrony przed dyskryminacją ateistów, co mogłoby jednak być przez ustawodawcę wyraźniej wyartykułowane. Niewątpliwie szczególnym wyzwaniem dla przeciwdziałania różnicowaniu ze względu na religię lub wyznanie jest charakterystyczna dla współczesnej Polski zdecydowana dominacja religii rzymsko-katolickiej. Rodzi to pytanie o to, czy może to być okolicznością usprawiedliwiającą inne traktowanie jej wyznawców, także w sferze zatrudnienia (np. w sposobie regulowania świąt i innych dni wolnych od pracy), w porównaniu z traktowaniem mniejszości wyznaniowych. Warto przy tym mieć na uwadze, że skala występowania tych mniejszości może ulec zmianie na skutek nasilających się na świecie procesów migracyjnych, co sprawia, że dyskryminacja ze względu na religię jest w niektórych krajach już dziś nabrzmiałym problemem społecznym. Z podobnych przyczyn wzrosnąć może zagrożenie dyskryminacją ze względu na rasę i pochodzenie etniczne czy też narodowość, co we współczesnej Polsce jawi się jako problem o jeszcze marginalnej doniosłości. Uwzględnione w kodeksowym wykazie kryterium orientacji seksualnej zmienia również swoje znaczenie w miarę przewycięzania tradycyjnej postawy ukrywania swojej tożsamości płciowej, o czym świadczą coraz częstsze przykłady *coming outu* oraz aktywizacja środowisk LGBT. Z kolei potęgujące się zjawisko politycznego antagonizowania społeczeństwa, czego jesteśmy świadkami zwłaszcza w ostatnich latach, sprawia, że dyskryminacja ze względu na przekonania polityczne, a w jakiejś mierze także afiliacje związkowe, staje się także coraz bardziej realnym zagrożeniem. Autorka to wszystko dostrzega, nie wchodząc jednak w szczegółowe na ten temat rozważania, uznając słusznie, że problematyka dyskryminowania ze względu na poszczególne kryteria zasługuje na bardziej wnikliwą analizę, a może nawet odrębne opracowania monograficzne.

Innym zagadnieniem podjętym w tej monografii jest zakres zakazu dyskryminacji. Wątpliwości z tym związane powstają na tle terminologii, którą posłużył się ustawodawca. O ile początkowo w regulacji kodeksowej dotyczącej tej materii występowało sformułowanie „w stosunkach pracy”, o tyle obecnie zostało ono zastąpione określeniem „w zatrudnieniu”. Dla niektórych oznacza to poszerzenie kodeksowego zakazu dyskryminacji również na niepracownicze stosunki zatrudnienia. Teza ta nie jest w pełni przekonująca, jeśli weźmie się pod uwagę

treść art. 1 k.p., zgodnie z którym kodeks określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a więc stron stosunków pracy. W tym kontekście trzeba też interpretować zakres zastosowania poszczególnych podstawowych zasad prawa pracy, w tym także zasady niedyskryminacji. Podstaw dla zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu niepracowniczym trzeba zatem szukać w innych aktach prawnych. W pierwszej kolejności należy mieć na uwadze Konstytucję, w której stanowi się o tym, że „nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”, a więc również osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Takiej interpretacji sprzyja również przyjęcie koncepcji tzw. pracownika konstytucyjnego – pojęcia o szerszym zakresie znaczeniowym niż pojęcie pracownika w ujęciu Kodeksu pracy. O zakazie dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego stanowi się ponadto w ustawie z 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Precyzując obszar przejawiania się kodeksowej zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu, ustawodawca wskazuje na nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia, awansowanie i dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji. W tym wyliczeniu pominięta jest faza poprzedzająca nawiązanie stosunku pracy. Nawet jeśli z formuły kodeksowej (zakaz dyskryminacji „w zatrudnieniu”) nie wynika wprost, że zasada niedyskryminacji odnosi się i do tej fazy, to bez wątplenia nie można pomijać przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w których jednoznacznie stanowi się o zakazie dyskryminowania bezrobotnych poszukujących pracy.

W kontekście pojęcia dyskryminacji w zatrudnieniu Autorka monografii pisze w szerokim zakresie o jej rodzajach. W ślad za prawem UE oraz przepisami Kodeksu pracy wyróżnia przede wszystkim dyskryminację bezpośrednią i dyskryminację pośrednią. Sposób definiowania tych odmian dyskryminacji przez polskiego ustawodawcę nie zawsze był dostatecznie przekonujący, zwłaszcza w konfrontacji z ujęciem unijnym. Obecna regulacja, choć nie wolna od wątpliwości, jest zdecydowanie bardziej poprawna, lepiej wyjaśniająca istotę dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej oraz występującą między nimi różnicę. Sprowadza się ona do tego, że w przypadku tej pierwszej dyskryminacji bezpośrednio, poprzez pryzmat zabronionych kryteriów różnicowania, porównujemy sytuację konkretnego pracownika (konkretnych pracowników) z sytuacją innych pracowników; w przypadku zaś drugiej dyskryminacji

– ocena przenosi się na konfrontowanie sytuacji grup pracowników, wyróżnionych ze względu na powody pokrywające się z kryteriami dyskryminacyjnymi, z sytuacją pozostałych pracowników. Dyskryminacją pośrednią jest gorsze (mniej korzystne) traktowanie wszystkich lub większości pracowników z wyróżnionej grupy, nawet jeśli jest ono wywołane względami pozornie neutralnymi. Poza tymi podstawowymi odmianami dyskryminacji Autorka monografii wyróżnia także jej szczególne przejawy, zaliczając do nich – w ślad za unormowaniem kodeksowym – molestowanie i molestowanie seksualne. W tym kontekście stawia również pytanie o prawną kwalifikację mobbingu. Kodeksowy opis jego istoty z pewnością nawiązuje do charakterystyki molestowania (nękanie i zastraszanie), co mogłoby dawać asumpt do traktowania go jako kwalifikowanej postaci molestowania. Wspólne dla molestowania i mobbingu jest również i to, że w obydwu przypadkach dochodzi do naruszenia godności pracownika. Nie można jednak ignorować występujących między tymi patologiami w środowisku pracy różnic, do których należy m.in. abstrahowanie, przy definiowaniu mobbingu, od kontekstu równościowego, co przekreśla możliwość jego postrzegania jako kwalifikowanej postaci molestowania.

Jak to wyżej podkreślono, różne traktowanie pracowników nie zawsze oznacza ich dyskryminację. Istotny jest powód dokonywanego rozróżniania. Niektóre z tych powodów określane są mianem kontratypów dyskryminacji. Można przy tym dokonać podziału tych kontratypów na ogólne i szczególne. W pierwszym przypadku o braku możliwości uznania dokonanego rozróżnienia za dyskryminację decyduje jego cel. Musi on obiektywnie uzasadniać postanowienie, zastosowane kryterium lub podjęte działanie, których skutkiem jest różne traktowanie pracowników. Ponadto cel ten powinien być zgodny z prawem, a środki mające służyć jego osiągnięciu muszą być odpowiednie i konieczne. Ten kontratyp ma szczególne znaczenie przy ustalaniu dyskryminacji pośredniej. Kontratypy szczególne odnoszą się do oceny konkretnych przejawów czynionych rozróżnień. W Kodeksie pracy wskazuje się na nie w art. 18^{3b} § 2 oraz w § 4. Autorka monografii poddaje szczegółowej analizie te kontratypy. W tych samych kategoriach ocenia wyróżnioną przez siebie jako odrębny rodzaj dyskryminacji – tzw. dyskryminację pozytywną. Ustawodawca nie operuje w Kodeksie pracy tym określeniem, trudno jednak byłoby nie przyznać, że tak nazwany kontratyp został uwzględniony w art. 18^{3b} § 3, zgodnie z którym nie stanowią dyskry-

minacji działania podejmowane przez pewien czas po to, by wyrównać szanse w sferze zatrudnienia wszystkich osób lub znacznej ich liczby, należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy.

Uznając, że dyskryminacja w zatrudnieniu stanowi swego rodzaju przejaw patologii, stanu wysoce niepożądanego w środowisku pracy, istotne jest zapewnienie skutecznego instrumentarium jej zapobiegania i przeciwdziałania skutkom. Trudno byłoby twierdzić, że polski pracodawca nie przewiduje środków, które zmierzałyby do tego celu. Kolejne zmiany przepisów prawnych dotyczących tej materii świadczą o stałym poszerzaniu tego instrumentarium. Trzeba jednak zadać pytanie, czy jest ono wystarczające, zwłaszcza z punktu widzenia bardzo wysokich standardów przewidzianych w tym zakresie w prawie Unii Europejskiej. Autorka monografii zdaje sobie sprawę, że skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu wymaga stosowania różnorodnych środków – prawnych, ale również pozaprawnych, związanych z kształtowaniem właściwych postaw wobec zjawiska dyskryminacji, z zakresu prawa pracy, ale również z zakresu innych dziedzin prawa, środków pozostających w dyspozycji pracownika, ale również innych podmiotów (związków zawodowych, inspekcji pracy, Rzecznika Praw Obywatelskich, Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania czy wreszcie organizacji pozarządowych). W swoim opracowaniu, które jest kolejną publikacją wydawaną w ramach serii Biblioteka Prawa Pracy, jego Autorka skoncentrowała jednak swoją uwagę na konsekwencjach dyskryminacji przewidzianych przede wszystkim w przepisach prawa pracy.

Zbigniew Góral

1.1. UWAGI WSTĘPNE

Problematyka równouprawnienia i równego traktowania to jedno z najbardziej aktualnych współcześnie zagadnień o doniosłym znaczeniu społecznym. U podstaw regulacji ustanawiających prawo do równego traktowania leży przekonanie o konieczności zapewnienia każdemu gwarancji poszanowania godności ludzkiej, stanowiącej fundament praw i wolności człowieka. Bez wątpienia dyskryminacja jest zagrożeniem dla godności człowieka. W ocenie Sądu Najwyższego: „Dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym (art. 30 Konstytucji RP; art. 113 k.p.), lecz również moralnym”¹. Gorsze traktowanie konkretnej osoby podyktowane jakąś jej cechą osobistą, niemające obiektywnego uzasadnienia, wywołuje poczucie poniżenia. W zestawieniu bowiem z innymi osobami, traktowanymi lepiej, osoba dyskryminowana odczuwa dyskomfort spowodowany mniej korzystną sytuacją, w jakiej się znalazła. Ten z kolei czynnik determinuje poczucie poniżenia, w rezultacie wywołując na ogół także niższą samoocenę.

Jednym z obszarów, w których dochodzi do naruszania zasady równego traktowania, jest zatrudnienie. Dotyczy to zarówno dostępu do zatrudnienia, jak i jego warunków oraz zasad rozwiązania stosunku zatrudnienia. Jest to o tyle istotna dziedzina życia, że przez pracę człowiek zyskuje satysfakcję i realizuje się jako osoba o określonej wartości zawodowej i społecznej. Jeśli więc doznaje dyskryminacji w zatrudnieniu, zagrożona jest jego godność. Niezbędne zatem okazało się stworzenie odpowiednich rozwiązań prawnych służących realizacji reguły równego traktowania.

¹ Wyrok SN z 11.04.2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007/7–8, poz. 93. W innym z wyroków Sąd Najwyższy wskazał jednak, że nie każdy akt dyskryminacji jest równoznaczny z naruszeniem godności pracownika (wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011/9–10, poz. 126).

Znaczenie tego zagadnienia dostrzeżono na forum międzynarodowym i unijnym, czego wyrazem są dość rozbudowane regulacje prawne, jak również bogaty dorobek orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W konsekwencji także polski prawodawca zdecydował się na wprowadzenie zasady równouprawnienia i równego traktowania do porządku prawnego, tak w drodze regulacji konstytucyjnych, jak i przez konkretne rozwiązania ustawowe.

1.2. REGULACJE MIĘDZYNARODOWE

1.2.1. DOKUMENTY ORGANIZACJI NARODÓW ZJEDNOCZONYCH

Analizę źródeł prawa do równego traktowania należałoby rozpocząć od aktu mającego fundamentalne znaczenie w procesie budowania systemu praw człowieka, tj. **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka**. Już w preambule do ww. aktu wskazuje się, że podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie jest uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej. Wstęp zawiera także odesłanie do równości ze względu na płeć, jako że stanowi się w nim o równych prawach mężczyzn i kobiet. Zgodnie z art. 1 Deklaracji: „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swej godności i w swych prawach”. Oznacza to, że wolność i równość mają charakter pierwotny. Konkretniejsze regulacje znajdują się w kolejnych postanowieniach Deklaracji. W świetle art. 2 aktu każdy człowiek jest uprawniony do korzystania z praw i wolności nią gwarantowanych bez względu na różnice rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych lub innych przekonań, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek inne różnice. Powyższa regulacja zawiera zatem otwarty katalog przyczyn, które mogą stanowić kryteria dyskryminacyjne. Niewątpliwie jest to przejaw szerszej ochrony prawnej. Artykuł 7 Deklaracji ustanawia z kolei regułę równouprawnienia. Zgodnie z jego brzmieniem wszyscy są równi wobec prawa oraz uprawnieni, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej. Ponadto regulacja ta gwarantuje każdemu prawo do takiej samej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą naruszeniem postanowień Deklaracji, i przed jakim-

kolwiek podżeganiem do takiej dyskryminacji (art. 7 zdanie drugie Deklaracji).

Szczególną uwagę zwraca się na kwestię równości ze względu na płeć. Zgodnie z art. 16 ust. 1 Deklaracji mężczyźni i kobiety, bez względu na różnice rasy, narodowości lub religii, są uprawnieni po osiągnięciu pełnoletności do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny, a ponadto przysługują im równe prawa co do zawierania małżeństwa, w czasie jego trwania i po jego rozwiązaniu. Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych odniosło się w treści Deklaracji również do zagadnienia równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 23 ust. 1 Deklaracji każdy człowiek ma prawo do pracy i swobodnego wyboru zatrudnienia oraz do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy i ochrony przed bezrobociem. Szczególny aspekt stanowi tutaj równość w dziedzinie płac. Każdemu człowiekowi gwarantuje się bowiem prawo do równej płacy za równą pracę, bez żadnej dyskryminacji (art. 23 ust. 2 Deklaracji). Bez wątplenia ten aspekt reguły równego traktowania w zatrudnieniu odgrywa istotną rolę także na gruncie polskiego porządku prawnego, o czym będzie mowa później.

Kolejnym aktem odnoszącym się do zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest **Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych** otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r., na gruncie którego państwa będące stronami paktu zobowiązały się zagwarantować wykonywanie praw określonych w pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności (art. 2 ust. 2 MPGSiK). Jest to zatem postulat realizacji zasady równości w ramach krajowych porządków prawnych. Podobnie jak w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka tu również zwraca się szczególną uwagę na kryterium płci. Artykuł 3 MPGSiK zobowiązuje państwa do zapewnienia mężczyznom i kobietom równego prawa do korzystania ze wszystkich zagwarantowanych w pakcie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Przesłanka płci została również wyeksponowana w kontekście zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 7 lit. a tiret i MPGSiK kobietom należy zapewnić warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę. Jednocześnie jednak

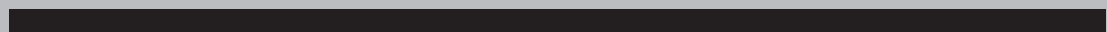
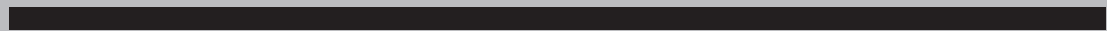
Zbigniew Góral – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor zwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji UŁ.

Magdalena Kuba – doktor nauk prawnych specjalizujący się w obszarach: prawo pracy i ochrona danych osobowych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie oraz w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik studiów podyplomowych „Kadry i płace w prawie i praktyce” w ALK; wieloletni trener i konsultant firm doradczych i szkoleniowych; autor publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy i ochrony danych osobowych (w tym rozprawy doktorskiej pt. „Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy” wyróżnionej nagrodą I stopnia przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych); wielokrotny prelegent konferencji naukowych i seminariów biznesowych poświęconych problematyce pracowniczej.

W książce poddano analizie zakaz dyskryminacji zarówno na etapie nawiązania stosunku pracy, jak i jego realizacji oraz rozwiązania. Uwzględniono także szczególne postacie dyskryminacji w zatrudnieniu, molestowanie i molestowanie seksualne. Jest to zatem kompleksowe opracowanie problematyki dyskryminacji w sferze zatrudnienia pracowniczego. Przybliżone zostały również zasady odpowiedzialności pracodawcy z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz konsekwencje prawne jego naruszenia.

W publikacji zamieszczono wzory dokumentów związanych z omawianą tematyką, w tym regulamin praktyk antydyskryminacyjnych.

Z uwagi na liczne studia przypadków i przykłady książka jest skierowana przede wszystkim do pracodawców, menedżerów i kierowników każdego szczebla, pracowników działów kadr, HR business partnerów oraz członków związków zawodowych. Z opracowania mogą także skorzystać przedstawiciele doktryny prawa pracy i zawodów prawniczych (m.in. sędziowie, adwokaci czy radcy prawni) oraz słuchacze studiów podyplomowych różnych kierunków.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL

