

**ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ODSZKODOWAWCZA
PODMIOTU
ZATRUDNIAJĄCEGO
ZA NARUSZENIE ZASADY
RÓWNEGO TRAKTOWANIA**

Marzena Szablowska-Juckiewicz



Wolters Kluwer

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ODSZKODOWAWCZA PODMIOTU ZATRUDNIAJĄCEGO ZA NARUSZENIE ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Marzena Szabłowska-Juckiewicz

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

SERIA **MONOGRAFIE**

Stan prawny na 1 marca 2019 r.

Recenzenci

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Prof. dr hab. Jerzy Wrątny

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

JustLuk

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Łamanie

Krystyna Szych – 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 Sp. z o.o., 2019

ISBN 978-83-8160-481-9

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	11
Wprowadzenie	15
Rozdział I	
Zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i sankcje za jej naruszenie – międzynarodowe oraz unijne standardy	29
1. Pojęcie zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia	29
2. Zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w świetle prawa międzynarodowego	33
2.1. Uwagi ogólne	33
2.2. Pojęcie dyskryminacji	36
2.3. Zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji	38
2.4. Wytyczne dotyczące środków ochrony prawnej	39
3. Zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie UE	41
3.1. Rozwój normatywnej regulacji	41
3.2. Istota zasady równego traktowania oraz jej zakres podmiotowy i przedmiotowy	45
3.3. Pojęcie dyskryminacji oraz jej formy	47
3.4. Kryteria (przyczyny) dyskryminacji	52
3.5. Kontratypy oraz działania (akcje) pozytywne	57
4. Unijne standardy dotyczące sankcji za naruszenie zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia	58

5. Unijne standardy dotyczące gwarancji instytucjonalno-proceduralnych w razie naruszenia zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia	63
5.1. Uwagi ogólne	63
5.2. Zagwarantowanie możliwości dochodzenia roszczeń w postępowaniu sądowym	65
5.3. Zagwarantowanie możliwości wszczęcia postępowania sądowego przez stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne	66
5.4. Ułatwienia dowodowe	67
5.5. Ochrona przed retorsjami	69

Rozdział II

Zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia

w prawie polskim	72
1. Rozwój normatywnej regulacji	72
2. Zakres zasady równego traktowania w zatrudnieniu	88
3. Pojęcie zasady równego traktowania w zatrudnieniu	91
4. Kryteria (przyczyny) dyskryminacji	96
5. Formy dyskryminacji	103
5.1. Dyskryminacja bezpośrednia	103
5.2. Dyskryminacja pośrednia	107
5.3. Molestowanie	112
5.4. Zachęcenie lub nakazanie dyskryminacji	117
5.5. Naruszenie obowiązku wprowadzenia niezbędnych racjonalnych usprawnień	119
6. Kontratypy oraz działania pozytywne	122
7. Zasada równego traktowania według ustawy wdrożeniowej	125
7.1. Zasada równego traktowania – pojęcie oraz kontratypy	125
7.2. Pojęcie nierównego traktowania oraz jego przejawy	127

Rozdział III

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy

na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy	131
1. Uwagi wprowadzające	131

2. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. w systemie sankcji za naruszenie zasady równego traktowania	137
3. Zakres zastosowania art. 18 ^{3d} k.p.	145
4. Charakterystyka odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 18 ^{3d} k.p.	153
4.1. Reżim odpowiedzialności	153
4.2. Zasada odpowiedzialności	156
4.3. Przestanki odpowiedzialności	160
4.4. Odpowiedzialność za czyny własne oraz cudze	167
4.5. Funkcje odpowiedzialności	173
5. Naprawienie szkody na gruncie art. 18 ^{3d} k.p.	176
5.1. Zakres odszkodowania z art. 18 ^{3d} k.p.	176
5.2. Charakter prawny odszkodowania z art. 18 ^{3d} k.p.	179
6. Ustalanie wysokości odszkodowania z art. 18 ^{3d} k.p.	184
6.1. Uwagi ogólne	184
6.2. Rozmiar szkody majątkowej	188
6.3. Rozmiar krzywdy	193
6.4. Związek przyczynowy	196
6.5. Inne czynniki wpływające na wysokość odszkodowania	202
7. Przedawnienie roszczenia o odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p.	203
8. Rozkład ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym w sprawach o odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p.	207

Rozdział IV

Odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. a inne roszczenia

odszkodowawcze wobec pracodawcy	215
1. Uwagi wprowadzające	215
2. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. a odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia	216
3. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. a roszczenia odszkodowawcze z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy	224
4. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. a roszczenia odszkodowawcze z tytułu mobbingu	229

5. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. a roszczenia odszkodowawcze z tytułu naruszenia dóbr osobistych	232
6. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. a cywilnoprawne roszczenia odszkodowawcze	236

Rozdział V

Odpowiedzialność odszkodowawcza ogółu podmiotów

zatrudniających na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej ...	240
1. Uwagi wprowadzające	240
2. Podmiot zatrudniający jako podmiot odpowiedzialny na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej	242
3. Charakterystyka odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej	245
3.1. Reżim odpowiedzialności	245
3.2. Zasada i przesłanki odpowiedzialności	246
3.3. Zakres odpowiedzialności	248
3.4. Funkcje odpowiedzialności	250
4. Naprawienie szkody na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej	251
4.1. Szkoda spowodowana naruszeniem zasady równego traktowania w rozumieniu przepisów ustawy wdrożeniowej	251
4.2. Ustalenie wysokości odszkodowania z art. 13 ustawy wdrożeniowej	257
5. Przedawnienie roszczenia o odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej	259
6. Ciężar dowodu w postępowaniu sądowym w sprawach o odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej	260
7. Odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej a inne roszczenia odszkodowawcze wobec podmiotu zatrudniającego	261
7.1. Uwagi ogólne	261
7.2. Odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej a roszczenia odszkodowawcze z tytułu naruszenia dóbr osobistych	262

7.3. Odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej a roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne z art. 445 § 2 k.c.	264
7.4. Odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej a obowiązek naprawienia szkody spowodowanej rozwiązaniem umowy prawa cywilnego	266
7.5. Odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej a roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania administracyjnoprawnych stosunków zatrudnienia niepracowniczego	270
Zakończenie	273
Literatura	285
Orzecznictwo	309

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006, BGBl I. S. 1876 ze zm. – niemiecka ustawa z 14.08.2006 r. o zasadzie równego traktowania
- BGB – Bürgerliches Gesetzbuch – niemiecki kodeks cywilny z 1896 r. ze zm.
- dyrektywa 75/117/EWG – dyrektywa Rady 75/117/EWG z 10.02.1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.Urz. WE L 45, s. 19)
- dyrektywa 76/207/EWG – dyrektywa Rady 76/207/EWG z 9.02.1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. WE L 39, s. 40, ze zm.)
- dyrektywa 2000/43/WE – dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180, s. 22)
- dyrektywa 2000/78/WE – dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303, s. 16)

- dyrektywa 2002/73/WE – dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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. WE L 269, s. 15)
- dyrektywa 2006/54/WE – 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 (wersja przerwana) (Dz.Urz. UE L 204, s. 23)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.)
- Konstytucja PRL – Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22.07.1952 r. (Dz.U. Nr 33, poz. 232 ze zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- Konwencja nr 111 MOP – Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie 25.06.1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 1360 ze zm.)
- k.z. – rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.)
- r.p.u.n. – rozporządzenie Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.)
- TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 47)
- TUE – Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 13)
- TWE – Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 321E z 29.12.2006 r., s. 37)

u.p.a.	– ustawa z 17.07.2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz.U. z 2018 r. poz. 1244)
u.p.z.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 ze zm.)
u.r.z.s.	– ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnoprawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 511 ze zm.)
ustawa wdrożeniowa	– ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2016 r. poz. 1219)
u.s.z.r.	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 594 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263)

Czasopisma i publikatory

BGBI	– Bundesgesetzblatt
EPS	– Europejski Przegląd Sądowy
GSP	– Gdańskie Studia Prawnicze
GSP-Prz. Orz.	– Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
KPP	– Kwartalnik Prawa Prywatnego
M. Praw.	– Monitor Prawniczy
M.P.Pr.	– Monitor Prawa Pracy
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
Pal.	– Palestra
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne

Pol. Społ.	- Polityka Społeczna
PPH	- Przegląd Prawa Handlowego
Prok. i Pr.	- Prokuratura i Prawo
PS	- Przegląd Sądowy
RPEiS	- Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
SC	- Studia Cywilistyczne
Sł. Prac.	- Służba Pracownicza
SPPiPS	- Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej
St. Praw.	- Studia Prawnicze
St. Pr.-Ek.	- Studia Prawno-Ekonomiczne

Inne

MOP	- Międzynarodowa Organizacja Pracy
ONZ	- Organizacja Narodów Zjednoczonych
ZUS	- Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WPROWADZENIE

1. Równość to jedna z wysoko cenionych wartości, z kolei zasada równości to jedna z podstawowych zasad nowożytnych porządków prawnych. Idea równości wywodzi się z antycznych demokracji, jednak współczesną treść zyskała ona dopiero w okresie rewolucji francuskiej¹.

W konwencjach międzynarodowych, Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej² oraz w konstytucjach państw współczesnych wskazuje się na potrzebę zagwarantowania równego traktowania we wszystkich dziedzinach życia. Jednym z obszarów, w ramach którego należy zapewnić równe traktowanie, przeciwdziałając jakiegokolwiek dyskryminacji, jest zatrudnienie.

2. Prawo do równego traktowania (i niedyskryminacji) w szeroko rozumianych stosunkach pracy zostało proklamowane na gruncie prawa międzynarodowego jako jedno z praw pracowniczych. Zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia to jedna z podstawowych zasad unijnego oraz krajowego prawa pracy państw członkowskich UE. Normy ogólne statuujące zasadę równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie unijnym oraz krajowym państw członkowskich UE są konkretyzowane przez wiele rozwiązań szczegółowych. Dynamiczny rozwój tych ostatnich może prowadzić do braku przejrzystości regulacji prawnych (co uwidoczniło się np. w przypadku prawa unijnego i wymagało wydania dyrektywy scaleniowej³) oraz

¹ Por. L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2002, s. 96.

² Dz.Urz. UE C 303 z 2007 r., s. 1, ze zm.

³ Zob. dyrektywa 2006/54/WE.

trudności związanych z ustalaniem relacji pomiędzy poszczególnymi aktami prawnymi (np. kwestia relacji pomiędzy przepisami polskiego Kodeksu pracy dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu a przepisami tzw. ustawy wdrożeniowej). W krajowych porządkach prawnych wprowadzenie instrumentów prawnych mających na celu urzeczywistnianie zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia jest domeną ustawodawstwa zwykłego. Na kształt rozwiązań szczegółowych w tym zakresie w sposób znaczący wpływają międzynarodowe oraz unijne standardy. Oddziałują na nie również rozwiązania zawarte w ustawach zasadniczych.

3. Działaniom prawodawczym w obszarze zagwarantowania równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia przyświecają dwa zasadnicze cele. Z jednej strony są one ukierunkowane na zapewnienie równego dostępu do pracy oraz równych praw z tytułu wypełniania takich samych obowiązków w pracy, z drugiej zaś strony – na wyznaczenie ram dopuszczalnego różnicowania, w tym uprzywilejowania wyrównawczego⁴. Dąży się do wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji, wprowadzając instrumenty prawne mające zapewnić ochronę uprzednią oraz następczą osobom zatrudnionym i ubiegającym się o zatrudnienie.

Problemem zasadniczym jest zagwarantowanie równego traktowania w stosunkach zatrudnienia, a w szczególności w stosunkach pracy. Nie oznacza to jednak, że prawodawca nie dostrzega potrzeby zapewnienia równego traktowania w stosunkach towarzyszących stosunkom zatrudnienia, w tym w stosunkach organizacyjnych związanych z prowadzeniem przez państwo i inne podmioty polityki w dziedzinie zatrudnienia (zasada równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy)⁵, w stosunkach zbiorowego prawa

⁴ Por. M. Szablowska-Juckiewicz, *Tendencje rozwojowe w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu* [w:] *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018, s. 79.

⁵ Zob. art. 2a–2b u.p.z. Szerzej zob. Z. Góral, *Komentarz do art. 2a–2b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, red. Z. Góral, Warszawa 2016, s. 101 i n.; D. Wołoszyn-Kądziołka, *Komentarz do art. 2a–2b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* [w:] M. Culepa, M. Rotkiewicz, D. Wołoszyn-Kądziołka, *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 39 i n.

pracy czy też w stosunkach zabezpieczenia społecznego⁶. Problematyka równego traktowania w stosunkach ściśle związanych ze stosunkami zatrudnienia doczekała się wielu rozwiązań szczegółowych. W ramach niniejszej rozprawy rozważania będą koncentrowały się wokół odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania wobec osoby zatrudnionej oraz ubiegającej się o zatrudnienie. Oznacza to, że zasadniczym przedmiotem naukowej refleksji będzie odpowiedzialność odszkodowawcza za naruszenia zasady równego traktowania w stosunkach zatrudnienia oraz na etapie poprzedzającym nawiązanie stosunków zatrudnienia. Selekcja zagadnień jest w tym przypadku konieczna z uwagi na dążenie do zachowania przejrzystości wywodu.

4. Pracodawcy i inne podmioty zatrudniające, a także osoby fizyczne dokonujące w ich imieniu czynności prawnych i faktycznych w sprawach zatrudnienia, są najczęściej sprawcami naruszenia zasady równego traktowania wobec osób zatrudnionych oraz ubiegających się o zatrudnienie. Do naruszenia zasady równego traktowania w miejscu pracy lub w związku z pracą może doprowadzić również zachowanie osoby trzeciej. Sytuując naruszenia zasady równego traktowania przez podmiot zatrudniający oraz osoby trzecie w perspektywie czasowej, należy zauważyć, że zachowania tego rodzaju mogą mieć miejsce zarówno w okresie trwania zatrudnienia, bez względu na jego formę prawną oraz rodzaj aktu kreującego stosunek zatrudnienia, jak i na etapie poprzedzającym nawiązanie stosunku zatrudnienia.

Na pracodawców i inne podmioty zatrudniające nakładane są ogólne oraz szczegółowe obowiązki w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (ochrona uprzednia). Wprowadza się również sankcje za niewykonanie lub nienależyte wy-

⁶ Zob. m.in. art. 2a ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.). Szerzej na ten temat zob. D.E. Lach, *Komentarz do art. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych* [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych*, red. B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, Warszawa 2014, s. 11 i n.; M. Bartoszevska, *Komentarz do art. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych* [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych*, red. J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015, s. 24 i n.

konanie obowiązków w tym zakresie, a w szczególności sankcje odszkodowawcze (ochrona następcza).

Sposób ukształtowania odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania ma doniosłe znaczenie z punktu widzenia ochrony interesów osób zatrudnionych oraz ubiegających się o zatrudnienie. Następstwem naruszenia zasady równego traktowania wobec osoby zatrudnionej oraz ubiegającej się o zatrudnienie jest bowiem w większości przypadków szkoda i to nie tylko na mieniu, lecz także na osobie, w tym szkoda niemajątkowa (krzywda). Naprawienie szkody może nastąpić bądź przez przywrócenie stanu poprzedniego, bądź przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej – odszkodowania lub zadośćuczynienia. W przypadku szkody spowodowanej naruszeniem zasady równego traktowania wobec osoby zatrudnionej oraz ubiegającej się o zatrudnienie przewidziano ten drugi sposób.

5. Tematem rozprawy jest odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania.

Na sposób sformułowania tematu w jego warstwie semantyczno-leksykalnej wpływ miały tradycje języka prawnego i prawniczego oraz operatywność językowa poszczególnych zwrotów, z kolei w warstwie merytorycznej – zamierzenia badawcze koncentrujące się wokół zasadniczego celu, jakim jest przedstawienie oraz dokonanie oceny modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy oraz innych podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania w prawie polskim.

Zręby naukowej refleksji prowadzonej w ramach niniejszej rozprawy wyznaczone są przez trzy pojęcia kluczowe, którymi posłużono się w tytule, tj. „odpowiedzialność odszkodowawczą”, „podmiot zatrudniający” oraz „naruszenie zasady równego traktowania”.

W literaturze z zakresu teorii prawa pojęcie odpowiedzialności jest ujmowane jako ponoszenie „przewidzianych prawem ujemnych konsekwencji za zdarzenia lub stany rzeczy podlegające ujemnej kwalifikacji

normatywnej i przypisywalne prawnie określönemu podmiotowi w danym porządku prawnym⁷. Z kolei odpowiedzialność odszkodowawcza (w ujęciu cywilistycznym) polega na obciążeniu określönego podmiotu skutkami zdarzenia szkodzącego, tj. zdarzenia, które prowadzi do powstania uszczerbku w dobrach (szkody). Podmiot odpowiedzialny to ten, na który został nałożony obowiązek odszkodowawczy, tj. obowiązek spełnienia świadczenia zmierzającego do naprawienia szkody⁸. Wyróżnia się dwa zasadnicze reżimy odpowiedzialności odszkodowawczej, tj. odpowiedzialność *ex delicto* (z tytułu czynów niedozwolonych) oraz odpowiedzialność *ex contractu* (z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania), które wykazują znaczne odrębności, jeżeli chodzi o krąg podmiotów odpowiedzialnych i tych, za które się odpowiada, sposób naprawienia szkody, a także określenie jej rozmiarów oraz możliwość naprawienia szkody niemajątkowej⁹.

W tytule rozprawy posłużono się pojęciem podmiotu zatrudniającego. Jest to pojęcie z języka prawniczego¹⁰. Na potrzeby niniejszej rozprawy przyjęto, że podmiot zatrudniający to strona stosunków zatrudnienia, w tym stosunków pracy oraz niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Pojęcie to obejmuje zatem swoim zakresem znaczeniowym pracodawców¹¹ oraz inne kategorie podmiotów zatrudniających,

⁷ W. Lang, *Struktura odpowiedzialności prawnej (Studium analityczne z dziedziny teorii prawa)*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Nauki Humanistyczno-Społeczne. Prawo” 1968/8(31), s. 12.

⁸ Por. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*, Warszawa 2014, s. 1–2.

⁹ E. Łętowska, *Zbieg norm w prawie cywilnym [w:] System Prawa Prywatnego*, red. Z. Radwański, t. 1, *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2007, s. 540–541.

¹⁰ Podobnie zob. A. Drozd, *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, Warszawa 2004, s. 13.

¹¹ Należy zauważyć, że od 1.01.2019 r. pojęcie pracodawcy funkcjonuje na gruncie norm prawa pracy w dwóch znaczeniach. W rozumieniu art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei w myśl art. 1⁴ pkt 2 u.z.z. ilekroć w ustawie jest mowa o pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownika osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Ta ostatnia definicja została sformułowana na potrzeby ustawy o związkach zawodowych. W ramach niniejszej monografii pojęcie pracodawcy będzie używane w rozumieniu art. 3 k.p.

tj. podmioty, które zatrudniają osoby fizyczne w celu wykonywania pracy w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Rozważania będą koncentrowały się na obowiązku naprawienia szkody, który został nałożony na pracodawcę i inne kategorie podmiotów zatrudniających w razie naruszenia zasady równego traktowania wobec osoby zatrudnionej oraz ubiegającej się o zatrudnienie, odpowiednio w ramach stosunku pracy oraz niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Przedmiotem naukowej refleksji będzie odpowiedzialność za szkodę spowodowaną naruszeniami norm prawnych statuujących zasadę równego traktowania zasadniczo w trzech sytuacjach:

- 1) na etapie poprzedzającym nawiązanie stosunku zatrudnienia, w relacji podmiot zatrudniający – osoba ubiegająca się o zatrudnienie;
- 2) w trakcie trwania stosunku zatrudnienia, w relacji podmiot zatrudniający – osoba zatrudniona, tj. w relacji pomiędzy podmiotami stosunku zatrudnienia, w tym podmiotami stosunku pracy oraz podmiotami niepracowniczych stosunków zatrudnienia;
- 3) w trakcie trwania stosunku zatrudnienia, w miejscu pracy lub w związku z pracą, w relacji osoba niebędąca podmiotem zatrudniającym – osoba zatrudniona, ale wskutek zdarzeń, za które odpowiedzialność ponosi podmiot zatrudniający.

Rozwój niepracowniczych form zatrudnienia (w szczególności zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych) przemawiał za tym, aby obszaru badawczego nie ograniczać wyłącznie do odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania wobec pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Obecnie potrzeba zapewnienia ochrony (w szczególności przed przejawami nierównego traktowania) osobom zatrudnionym w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia oraz ubiegających się o zatrudnienie w ramach tychże stosunków prawnych nie budzi wątpliwości. Mamy tutaj do czynienia ze zjawiskiem rozszerzania zakresu zastosowania instytucji prawa pracy na osoby zatrudnione, a niebędące pracownikami¹². Zjawisko to ciągle zyskuje na znaczeniu. Aktualne pozostaje jednak pytanie o kształt ju-

¹² Por. W. Sanetra, *Zasada równego traktowania pracowników w kodeksie pracy*, PiP 1977/7, s. 68.

rydyczny tej ochrony, o jej zakres, instrumenty służące jej realizacji, a także relację, w jakiej powinna pozostawać ona do ochrony przysługującej ogółowi pracowników oraz osób ubiegających się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Prowadząc badania w tym zakresie, należy mieć na uwadze, że niepracownicze stosunki zatrudnienia nie są kategorią jednorodną. Wyróżnia się wśród nich stosunki o charakterze cywilnoprawnym, administracyjnoprawnym, penalnym oraz ustrojowym¹³, a także stosunki gospodarczoprawne, handlowoprawne, społecznoprawne, naukowoprawne oraz sportowoprawne¹⁴. W niniejszej rozprawie najwięcej miejsca zostanie poświęcone tym pierwszym.

Naruszenie zasady równego traktowania wobec osób zatrudnionych oraz ubiegających się o zatrudnienie może być tzw. zdarzeniem szkodzącym, prowadząc do powstania uszczerbku w dobrach powyższych osób. Skutkami tego zdarzenia szkodzącego może zostać obciążony pracodawca, a także podmiot zatrudniający nieposiadający statusu pracodawcy. Z uwagi na to kwestią niezwykle istotną jest odkodowanie norm prawnych wyznaczających rodzaje zachowań kwalifikowanych jako przejawy naruszenia zasady równego traktowania, w przypadku których pracodawca nakłada na pracodawcę oraz inne podmioty zatrudniające obowiązek naprawienia szkody wobec osoby zatrudnionej oraz ubiegającej się o zatrudnienie. Nie każde bowiem naruszenie zasady równego traktowania wobec osób zatrudnionych oraz ubiegających się o zatrudnienie będzie uzasadniało ponoszenie odpowiedzialności, a w szczególności odpowiedzialności odszkodowawczej, przez pracodawcę oraz inne kategorie podmiotów zatrudniających. Ujęcie tematu nawiązuje do naruszenia zasady równego traktowania w rozumieniu art. 18^{3d} k.p. oraz art. 13 ustawy wdrożeniowej. Zakres pracy nie obejmuje problematyki odpowiedzialności za naruszenie tzw. zasady równych praw.

¹³ Por. W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS 2007/11, s. 2–11.

¹⁴ K.W. Baran, *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego* [w:] *System Prawa Pracy*, t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 23.

Reasumując – zasadniczy problem badawczy ujęty w tytule rozprawy to udzielenie odpowiedzi na pytanie, kiedy podmiot zatrudniający jest obciążony skutkami zdarzenia szkodzącego, jakim może być naruszenie zasady równego traktowania wobec osoby zatrudnionej oraz ubiegającej się o zatrudnienie. To zasadnicze pytanie implikuje wiele pytań szczegółowych dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy i innych podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania.

6. Badania naukowe prowadzone w ramach niniejszej rozprawy są ukierunkowane na zrealizowanie następujących celów szczegółowych:

- 1) ukazanie kierunków ewolucji normatywnej regulacji równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie międzynarodowe, unijnym oraz krajowym, ze zwróceniem uwagi na interferencję systemów prawnych;
- 2) zewidencjonowanie czynników wpływających na kształt normatywnej regulacji równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie polskim;
- 3) ukazanie ewolucji odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy i innych podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania w prawie polskim w odniesieniu do unijnych standardów, ze zwróceniem szczególnej uwagi na problem włączania w obszar normatywnej regulacji niepracowniczych form zatrudnienia;
- 4) zewidencjonowanie sankcji odszkodowawczych stosowanych wobec pracodawcy w razie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 5) szczegółowa analiza treści art. 18^{3d} k.p., ukierunkowana na ukazanie struktury odpowiedzialności odszkodowawczej ponoszonej na podstawie tego przepisu;
- 6) zewidencjonowanie, a następnie usystematyzowanie czynników wpływających na wysokość odszkodowania z art. 18^{3d} k.p.;
- 7) próba udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy na podstawie art. 18^{3d} k.p. można domagać się również naprawienia szkody niemajątkowej na osobie (krzywdy);
- 8) ustalenie relacji roszczenia z art. 18^{3d} k.p. do innych roszczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi wobec pracodawcy;

- 9) szczegółowa analiza treści art. 13 ustawy wdrożeniowej, prowadząca do ukazania struktury odpowiedzialności odszkodowawczej ponoszonej przez ogół podmiotów zatrudniających na podstawie powyższego przepisu za naruszenie zasady równego traktowania wobec osób zatrudnionych i ubiegających się o zatrudnienie;
- 10) przedstawienie reguł rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym w sprawach o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. oraz z art. 13 ustawy wdrożeniowej;
- 11) próba scharakteryzowania modelu odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania w prawie polskim;
- 12) sformułowanie wniosków *de lege ferenda*.

7. Podjęcie próby kompleksowego przedstawienia problematyki odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania wydaje się celowe z następujących względów. Jest to temat aktualny, o dużej doniosłości w wymiarze praktycznym oraz teoretycznoprawnym. Ponadto nie doczekał się on w polskiej literaturze prawniczej całościowego opracowania. Należy jednak zauważyć, że sama problematyka równego traktowania czy też zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu była podejmowana wielokrotnie i to nie tylko w ramach artykułów, studiów i glos, lecz także monografii¹⁵. Kwestia odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w stosunkach pracy stanowiła także niejednokrotnie przedmiot naukowych dociekań jako jedno z wielu zagadnień poruszanych w ramach monografii poświęconych tematyce odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie pracy¹⁶. Analiza wypowiedzi przedstawicieli doktryny prowadzi do wniosku, że dotych-

¹⁵ Zob. m.in. H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 766; M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, s. 249; M. Wujczyk, *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa 2016, s. 277; I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s. 189.

¹⁶ M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017, s. 353. Zob. także W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy*, Toruń 2015, s. 299; W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991, s. 368.

czas nie osiągnięto *communis opinio* w wielu kluczowych punktach dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania, jak chociażby zasada odpowiedzialności, reżim odpowiedzialności, zakres naprawienia szkody. Zaproponowane ujęcie tematu umożliwi poprowadzenie bardziej pogłębionego dyskursu naukowego niż w przypadku prac, których zasadniczym celem jest przedstawienie instytucji równego traktowania w stosunkach pracy czy też odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w ogólności. Należy ponadto zauważyć, że problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej dotychczas stosunkowo rzadko była przedmiotem naukowej refleksji¹⁷.

Stan badań naukowych i temat uzasadnia, by w niniejszej monografii zasadę równego traktowania w zatrudnieniu traktować jako przesłankę odpowiedzialności, co wiązać się będzie z nieco skrótowym przedstawieniem pojęcia równego traktowania oraz zakresu prawnie dopuszczalnej dyferencjacji w stosunkach zatrudnienia, a większy nacisk położyć na węzłowe zagadnienia odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego.

8. Metoda analityczno-prawna (zwana także dogmatyczno-prawną) stanowi główne narzędzie badawcze. Analiza i ocena rozwiązań

¹⁷ Warto jednak wspomnieć o opracowaniach artykułowych autorstwa T. Kuczyńskiego (zob. T. Kuczyński, *Obowiązek równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi w niepracowniczym stosunku służbowym*, PiZS 2017/10; T. Kuczyński, *Zasada równego traktowania w zatrudnieniu niepracowniczym* [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, s. 89–100) oraz komentarzu do art. 13 ustawy wdrożeniowej autorstwa K. Kędziory (zob. K. Kędziora, *Komentarz do art. 13 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* [w:] *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, Warszawa 2017, s. 192–203). Na problemy związane z wykładnią przepisów ustawy, w tym statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą za naruszenie zasady równego traktowania, zwracała uwagę M. Gersdorf. Zob. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 187–188.

w prawie polskim zostanie przeprowadzona w odniesieniu do międzynarodowych i unijnych standardów. Przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz sankcji za naruszenie zasady równego traktowania w aktualnym kształcie zostały wprowadzone do polskiego porządku prawnego w wyniku implementacji unijnych dyrektyw dotyczących równego traktowania. Z tego względu konieczne wydaje się odwołanie w szczególności do prawa UE. Przy wykładni uregulowań prawnych w przedmiocie odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w prawie polskim zdecydowanie mniejsze znaczenie należy przypisać argumentom z prawa porównawczego. Dlatego nie ma potrzeby prowadzenia w szerszym zakresie rozważań komparatystycznych.

9. W rozdziale I ukazane zostaną tendencje rozwojowe normatywnych regulacji równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie międzynarodowym oraz unijnym. Przedstawione zostaną uregulowania prawne w przedmiocie nie tylko tzw. ochrony uprzedniej, lecz także następczej, w tym dotyczące sankcji stosowanych wobec podmiotu zatrudniającego oraz ułatwień dowodowych i innych gwarancji proceduralnych w razie naruszenia zasady równego traktowania wobec osób zatrudnionych i ubiegających się o zatrudnienie.

W rozdziale II podjęta zostanie próba przedstawienia rozwoju normatywnej regulacji równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie polskim. Przedmiotem naukowej refleksji będzie pojęcie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz jej zakres. Przedstawiony zostanie katalog kryteriów (przyczyn) dyskryminacji w zatrudnieniu, przyjęty przez polskiego ustawodawcę. Ukazane zostaną również uregulowania w przedmiocie form dyskryminacji, wprowadzone do Kodeksu pracy oraz ustawy wdrożeniowej, ze zwróceniem uwagi na problem poprawnej implantacji unijnych dyrektyw. W toku prowadzonych rozważań zasygnalizowany zostanie także problem dopuszczalnego różnicowania sytuacji prawnej osób zatrudnionych oraz ubiegających się o zatrudnienie.

Rozdział III zostanie poświęcony problematyce odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego trak-

towania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3d} k.p. Moim zamierzeniem badawczym jest ukazanie struktury odpowiedzialności odszkodowawczej ponoszonej w oparciu o art. 18^{3d} k.p., a w szczególności – jej zakresu podmiotowego (tj. wskazanie podmiotów zobowiązanych do naprawienia szkody oraz osób uprawnionych do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym), zasady i przesłanek oraz funkcji tejże odpowiedzialności. Ponadto zwrócę uwagę na czynniki wpływające na wysokość odszkodowania przysługującego na podstawie art. 18^{3d} k.p. oraz problem przedawnienia roszczenia z art. 18^{3d} k.p., a także kwestie dotyczące rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym w sprawach o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p.

W rozdziale IV dokonam zestawienia roszczenia z art. 18^{3d} k.p. z innymi roszczeniami odszkodowawczymi przysługującymi wobec pracodawcy na podstawie przepisów prawa pracy (w tym z roszczeniami odszkodowawczymi przysługującymi: w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika, z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę oraz z roszczeniami odszkodowawczymi z tytułu mobbingu), podejmując próbę ukazania relacji, zależności pomiędzy tymi roszczeniami. Rozważania prowadzone w ramach rozdziału IV będą ukierunkowane również na udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, może dochodzić naprawienia szkody w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego.

W rozdziale V przedstawię problematykę odpowiedzialności odszkodowawczej ogółu podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej. Podobnie jak w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 18^{3d} k.p., analiza jurydyczna będzie ukierunkowana na ukazanie struktury przedmiotowej odpowiedzialności. Podjęty zostanie również problem relacji przepisów Kodeksu pracy dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu do przepisów ustawy wdrożeniowej, a w szczególności relacji art. 18^{3d} k.p. i art. 13 ustawy wdrożeniowej, statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Prowokuje to pytanie o moż-

liwość ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej nie tylko przez podmioty zatrudniające w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia, lecz także przez pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p. W rozdziale V, podobnie jak w rozdziale IV, przedmiotem analizy będzie również kwestia dopuszczalności kumulacji roszczeń, w tym przypadku – roszczenia z art. 13 ustawy wdrożeniowej z innymi roszczeniami, które mogą być dochodzone wobec podmiotu zatrudniającego.

Z merytorycznego punktu widzenia można mówić o dwóch etapach badań naukowych. Pierwszy etap to przedstawienie zagadnień ogólnych, w tym ogólna refleksja nad kształtem uregulowań prawnych w przedmiocie zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i sankcji za naruszenie tejże zasady w prawie międzynarodowym oraz unijnym (rozdział I) oraz ukazanie rozwoju normatywnej regulacji równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie polskim ze zwróceniem szczególnej uwagi na problem poprawnej implementacji unijnych dyrektyw (rozdział II). Drugi etap to analiza szczegółowych uregulowań materialnoprawnych dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania, w tym odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (rozdziały III i IV) oraz ogółu podmiotów zatrudniających (rozdział V).

Pragnę podziękować recenzentom monografii, Panom Profesorom Krzysztofowi Baranowi oraz Jerzemu Wratnemu, za Ich cenne i życzliwe uwagi. Wyrazy wdzięczności chciałabym przekazać także mojemu Mistrzowi, Panu Profesorowi Grzegorzowi Goździewiczowi, za Jego pomoc i wyjątkowe zaangażowanie.

Rozdział I

ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W DZIEDZINIE ZATRUDNIENIA I SANKCJE ZA JEJ NARUSZENIE – MIĘDZYNARODOWE ORAZ UNIJNE STANDARDY

1. Pojęcie zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia

Zasada równości to idea równości wyrażona w normach prawnych, w tym w normach prawa międzynarodowego, unijnego oraz krajowego. Zasada równości jest jedną z podstawowych zasad nowożytnych porządków prawnych¹. Uznaje się ją za zasadę ogólną międzynarodowego prawa praw człowieka² oraz prawa Unii Europejskiej³. Wiele konstytucji państw współczesnych traktuje ją nie tylko jako podstawę całej regulacji podstawowych praw i wolności, lecz także

¹ J. Trzciński, *Wstęp* [w:] *Zasada równości w orzecznictwie trybunałów konstytucyjnych*, red. L. Garlicki, J. Trzciński, Wrocław 1990, s. 3.

² T. Jasudowicz, *Administracja wobec praw człowieka*, Toruń 1997, s. 31 i n.

³ Por. R. Wieruszewski, *Postanowienia Karty Praw Podstawowych w świetle wiążących Polskę umów międzynarodowych i postanowień konstytucji RP z 1997 r.* [w:] *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, red. J. Barcz, Warszawa 2008, s. 128; A. Śledzińska-Simon, *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej* [w:] *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, red. B. Klos, J. Szymańczak, „Studia BAS” 2011/2(26), s. 46.

jako jedną z podstawowych zasad ustrojowych państwa⁴. Normy prawne statuujące ogólną zasadę równości są konkretyzowane przez wiele uregulowań szczegółowych, w tym odnoszących się do dziedziny zatrudnienia. Dostrzegając fundamentalną rolę zasady równości, nie można jednak zapominać o tym, że nie ma ona charakteru absolutnego, co znajduje wyraz w uregulowaniach prawnych i jest uwypuklane w orzecznictwie sądów i trybunałów oraz w literaturze przedmiotu⁵.

Równość to bycie jednakowym pod jakimś względem⁶, m.in. pod względem wielkości, ilości, jakości, wartości⁷. Równość nie jest pojęciem tożsamym z identycznością, która jest równością pod wszelkimi możliwymi względami. „Rozróżnienie, rozdzielenie tych dwóch pojęć: równość i identyczność jest szczególnie istotne, jeśli mówi się o równości ludzi. Równość bowiem (pod pewnym względem) nie oznacza braku zróżnicowania pod innymi względami – wręcz je zakłada”⁸.

Na istotę zasady równości wskazywał już niejednokrotnie w swoich orzeczeniach polski Trybunał Konstytucyjny. W orzeczeniu z 9.03.1988 r., U 7/87, podkreśla on, że konstytucyjna zasada równości wobec prawa (równości w prawie) w ujęciu najszerszym obliguje do tego, aby wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych) charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu były traktowane równo, bez zróżnicowania zarówno dyskryminacyjnego, jak i faworyzującego. Z drugiej strony dopuszcza

⁴ B. Banaszak, *Porównawcze prawo konstytucyjne współczesnych państw demokratycznych*, Warszawa 2007, s. 176.

⁵ Zob. w szczególności D.E. Lach, *Zasada równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej*, Warszawa 2011, s. 53–80 oraz cytowana tam literatura i orzecznictwo.

⁶ *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, red. H. Zgólkowa, t. 37, Poznań 1994, s. 171.

⁷ *Słownik języka polskiego*, red. W. Doroszewski, t. 8, Pri-R, Warszawa 1965, s. 1352. Podobnie zob. *Inny słownik języka polskiego PWN*, t. 2, P-Ż, red. M. Bańko, Warszawa 2014, s. 513.

⁸ J. Rolewski, *O równości*, Toruń 1994, s. 5.

ona różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych)⁹.

Za istotę ogólnej zasady równości należy uznać: z jednej strony – jednakowe traktowanie wszystkich podmiotów, które charakteryzują się w równym stopniu daną cechą relewantną, z drugiej zaś strony – różne traktowanie różnych podmiotów. Ta ogólna reguła znajduje zastosowanie również w odniesieniu do zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, przyjmując, że dziedzina zatrudnienia to ogół stosunków prawnych związanych z podejmowaniem i wykonywaniem pracy. Prowadzi to do konstatacji, że zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia zakłada: z jednej strony – jednakowe traktowanie osób fizycznych podejmujących i wykonujących pracę, które charakteryzują się w równym stopniu daną cechą relewantną, z drugiej zaś strony – różne traktowanie osób fizycznych, w przypadku których cecha relewantna występuje w różnym stopniu, oraz osób fizycznych nieposiadających cechy relewantnej w ogóle w porównaniu z osobami, które taką cechę posiadają. W obszarze zatrudnienia za cechę relewantną można uznać: posiadanie określonych kwalifikacji zawodowych, jednakowe wykonywanie (pod względem ilości i jakości) jednakowej pracy w ramach jednakowej formy prawnej czy też jednakowy przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Urzeczywistniając zasadę równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, należy zapewnić w szczególności równy dostęp do zatrudnienia, równe traktowanie w procesie zewnętrznej lub wewnętrznej rekrutacji, równe traktowanie w zakresie prawa do wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia oraz równe traktowanie w zakresie doboru do zwolnienia i na etapie rozwiązywania stosunków zatrudnienia.

Uznając za stan pożądany rzeczywistą równość w dziedzinie zatrudnienia, nie można poprzestawać na wprowadzeniu zakazu dyskryminacji ze względu na określone kryteria, przyczyny. Istotne są również uregulowania w przedmiocie dopuszczalnego różnicowania w dziedzinie zatrudnienia (dopuszczalna dyferencjacja) oraz uregulowania,

⁹ Orzeczenie TK z 9.03.1988 r., U 7/87, OTK 1988/1, poz. 1. Podobnie zob. wyrok TK z 24.04.2002 r., P 5/01, OTK-A 2002/3, poz. 28.

Marzena Szablowska-Juckiewicz – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; główne zainteresowania naukowe koncentrują się wokół zagadnień równego traktowania w zatrudnieniu, odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W monografii w sposób kompleksowy przedstawiono problematykę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy i innych podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym.

Rozważania dotyczą m.in. pojęć dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania oraz molestowania seksualnego. Koncentrują się one jednak przede wszystkim wokół węzłowych zagadnień, takich jak: zasada i przesłanki odpowiedzialności, zakres naprawiania szkody, reżim odpowiedzialności, funkcje odpowiedzialności, sposób ustalenia szkody, ciężar dowodu, zbieg roszczeń odszkodowawczych.

W publikacji zostały omówione unormowania z zakresu europejskiego prawa antydyskryminacyjnego, zawarto w niej również wątki prawnoporównawcze oraz liczne odesłania do dorobku doktryny i orzecznictwa. Autorka podejmuje ponadto tematy, które dotychczas nie zostały opracowane w literaturze przedmiotu, np. kwestię ustalenia wysokości odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania.

Książka jest przeznaczona dla prawników praktyków: adwokatów, radców prawnych, sędziów, a także dla pracodawców, pracowników działów kadr oraz przedstawicieli nauki, przede wszystkim prawa pracy.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-8160-481-9



CENA 129 ZŁ (W TYM 5% VAT)