

Krzysztof Krysiak

ORCID: 0000-0002-5099-3552

Uniwersytet Wrocławski

<https://doi.org/10.19195/1733-5779.40.8>

Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

JEL Classification: K31

Słowa kluczowe: równe traktowanie, dyskryminacja, zatrudnienie, prawo pracy

Keywords: equal treatment, discrimination, employment

Abstrakt: Celem opracowania jest przedstawienie zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Szczególna uwaga została skoncentrowana na przepisach kodeksu pracy. Autor poszukuje odpowiedzi na pytania, czy każde nierówne traktowanie jest podstawą zarzutu dyskryminacji oraz czy osoba świadcząca pracę na podstawie umów cywilnoprawnych ma możliwość skorzystania z uprawnień z zakresu równego traktowania i zakazu dyskryminacji.

The principle of equal treatment and the prohibition of discrimination in employment

Abstract: The aim of the study is to present the principle of equal treatment and the prohibition of discrimination in employment. Particular attention was paid to the provisions of the Labour Code. The author seeks answers to the following questions: is each unequal treatment the basis for the allegation of discrimination and whether a person performing work under civil law contracts has the opportunity to exercise their rights in the field of equal treatment and the prohibition of discrimination.

Uwagi wstępne

W prawie pracy¹ pracodawca i pracownik są równorzędnymi partnerami nawiązującymi z sobą więź prawną na podstawie stosunku pracy. Stosunek pracy został zdefiniowany w art. 22 ust 1 kodeksu pracy² następująco: „przez nawiązanie

¹ Prawo pracy rozumiane jako kodeks pracy i wszelkie inne ustawy odnoszące się do wzajemnych relacji między pracownikiem a pracodawcą.

² Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 ze zm.

stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Tym samym przepis ten wyznacza wszystkie cechy charakterystyczne dla tegoż stosunku. Ustawodawca wiedząc, jak słabą stroną w tych stosunkach jest pracownik, poddał go szczególnej ochronie, wprowadzając zasady prawa pracy, które są głównym wyznacznikiem wszelkich form współpracy między podmiotami stosunku pracy. Jednakże zdarzają się sytuacje, w których ta współpraca zostaje zakłócona i pracodawca zbyt często zaczyna wykorzystywać swoje uprawnienia. Aby zabezpieczyć pracownika przed nagminnym dyskryminowaniem z różnych powodów przez pracodawcę, w art. 18^{3a–3e} oraz art. 11^{2–3} k.p. wprowadzony został zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, który jest połączony z zasadą równego traktowania. Naruszenie zasady równego traktowania jest równoznaczne z dyskryminacją oraz odwrotnie: jakakolwiek forma dyskryminacji narusza zasadę równego traktowania.

Celem tego opracowania jest przybliżenie problematyki dyskryminacji i jego zakazu oraz nakazu równego traktowania, znajdującego wyraz w przepisach prawa pracy. Większość pracowników nie mając wiedzy w tym zakresie, nie jest świadoma tego, jak często są oni poddawani procesom dyskryminacyjnym. Kolejnym aspektem tej problematyki jest nieznanie swoich praw i sposobów przeciwdziałania temu procederowi pracodawcy.

Zobowiązaniowy charakter stosunku pracy narzuca wzajemne prawa i obowiązki obu podmiotów, w jego zakresie mieści się również ustawowo chroniony zakaz dyskryminacji. W myśl przepisu art. 18^{3a} ust. 1 k.p. dyskryminacja objawia się w nierównym traktowaniu w rozwiązywaniu i nawiązaniu stosunku pracy, warunków zatrudnienia, dostępności do awansów i szkoleń w szczególności ze względu na:

- wiek,
- płeć,
- rasę,
- niepełnosprawność,
- narodowość,
- religię,
- przynależność związkową,
- poglądy polityczne,
- wyznanie,
- pochodzenie etniczne,
- orientację seksualną,
- zatrudnienie na czas nieokreślony lub określony,
- zatrudnienie w niepełnym albo pełnym wymiarze czasu pracy.

Wprowadzone do tego przepisu sformułowanie „w szczególności” wskazuje, że zawarty katalog elementów dyskryminacyjnych nie jest zamknięty, a wręcz

przeciwnie. W praktyce oznacza to, że każde zachowanie pracodawcy, w wyniku którego pracownik poczuje się dyskryminowany, może być naruszeniem zakazu dyskryminacji. A skoro jest to spór między pomiotami stosunku pracy, to właściwym do ich rozstrzygnięcia jest sąd pracy. Dlatego pracownik powinien zgłaszać i przeciwstawiać się każdemu zachowaniu pracodawcy lub osobie działającej w jego imieniu wykazującemu znamiona dyskryminacji w zatrudnieniu, gdyż ogranicza to prawo każdego człowieka do pracy. Z kolei praca dla człowieka bywa dowartościowaniem, potrzebą zarobkową, źródłem dochodów, szansą na karierę, a także perspektywą na sukces społeczny. Praca zaspokaja potrzeby zarówno te materialne, jak i niematerialne każdego człowieka³.

Pojęcie i rodzaje dyskryminacji

Zakaz dyskryminacji i nakaz równego traktowania swoje odzwierciedlenie znalazły w wielu aktach zarówno kodeksu pracy, Konstytucji RP⁴, kodeksu karnego⁵ i cywilnego⁶, jak i w prawie międzynarodowym czy europejskim. Dyskryminacja w ujęciu szerszym jest definiowana jako odmienne traktowanie różnych podmiotów znajdujących się w podobnej sytuacji⁷. Podstawą dyskryminacji jest nierówne czy też niesprawiedliwe traktowanie ze względu na przynależność do określonej kategorii albo grupy społecznej, a nie ze względu na indywidualne cechy osobowe lub zachowania jednostek⁸. Kodeks pracy za dyskryminację uznał różnicowanie sytuacji zawodowej pracowników z wykorzystaniem niedozwolonego kryterium, które w rzeczywistości odnosi się do cech charakterystycznych dla danej grupy społecznej. Te niedozwolone kryteria zostały zaprezentowane we wprowadzeniu, dlatego też nie ma potrzeby ponownego ich powtarzania. Międzynarodowa Organizacja Pracy w konwencji nr 111 w art. 1 zdefiniowała dyskryminację jako wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu; wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu⁹.

³ B. Kamińska, *Dyskryminacja jako patologia zarządzania zasobami pracy*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie” 20, 2015, nr 1, s. 97–98.

⁴ Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.

⁵ Dz.U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553 ze zm.

⁶ Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 ze zm.

⁷ A. Grabowska, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność*, „Pracownik i Pracodawca” 2, 2016, nr 1, s. 68.

⁸ A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie*, „Studia BAS” 2011, nr 2, s. 10–11.

⁹ Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 25 czerwca 1958 roku, Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

Międzynarodowa Organizacja Pracy w przytoczonym przepisie traktuje dyskryminację w szerokim ujęciu, nie tylko jako mniej korzystne traktowanie w zatrudnieniu, ale dodając także wyłączenie i uprzywilejowanie. Związane jest to z tym, że za dyskryminację można uznać niedopuszczenie do wykonywania zawodu, z wyjątkiem przyczyn uzasadnionych w odrębnych przepisach, czy też odmowę zatrudnienia ze względu na którąś dyskryminująca cechę. Międzynarodowa Organizacja Pracy uznała za dyskryminację również lepsze, uprzywilejowane traktowanie w zatrudnieniu pewnej osoby czy osób względem innych. W praktyce przykładów takiego postępowania dostarczają w szczególności zawody medyczne czy adwokackie. Przypadki dyskryminacji w szerszym znaczeniu odnieść można również do procesów rekrutacyjnych lub procedur związanych z awansem na wyższe stanowiska, gdzie kryteria decyzyjne związane są z osobistymi kontaktami pozazawodowymi z konkretną osobą. Użyte określenie „wszelkie inne” wskazuje na to, że podobnie jak w przypadku kodeksu pracy nie jest to katalog zamknięty i można stosować każdą inną cechę, która powoduje powstanie sytuacji naruszającej zasadę równego traktowania.

Na podstawie wyroków Sądu Najwyższego z 5¹⁰ oraz 4 października 2007 roku¹¹ można zauważyć, że orzecznictwo stosuje rozszerzoną wykładnię elementów niedozwolonych przyczyniających się do uznania określonego zachowania za dyskryminacyjne, gdyż poza elementami zawartymi w przepisach kodeksu pracy zalicza do nich także wszelkie okoliczności nieznajdujące usprawiedliwienia w odrębnościach wynikających z rodzaju i zakresu obowiązków pracownika, jego kwalifikacji czy też sposobu ich wykonywania, a także przymioty osobiste pracownika, które nie są związane z wykonywaną przez niego pracą. W związku z tym orzecznictwo Sądu Najwyższego wykracza poza ramy kodeksowe i zbliża się do sugestii Międzynarodowej Organizacji Pracy, że czynniki dyskryminacyjne dotyczą określonych grup społecznych, ale i osobistych przymiotów pracownika, które nie są związane z jego pracą, zakresem obowiązków czy zajmowanym stanowiskiem. Jest to o tyle możliwe i nawet dozwolone, że same przepisy kodeksowe wskazują na główne kryteria dyskryminujące, nie skupiając się na jego różnorodnych wariantach i możliwych sytuacjach występowania. To pozwala na swobodę interpretacyjną i stanowi pewnego rodzaju lukę w możliwości ich rozszerzania pod występującą sytuację jednostkową zawartą w określonym stanie faktycznym. Te niedozwolone kryteria w przepisach prawnych czy orzecznictwie sądowym pociągają dyskryminację, a wszelkie różnicowanie pracowników na podstawie dozwolonych kryteriów dyskryminacją nie jest i nie podlega zasadności roszczeniowej pracowników. W wyroku z 18 kwietnia 2013 roku Sąd Apelacyjny w Poznaniu¹² stwierdził, że

¹⁰ II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311.

¹¹ I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 347.

¹² III Apa 21/12, LEX nr 1327589.

Dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p.

Ten pogląd wyrażony przez sąd wydaje się być właściwy. Jedyne zastrzeżenie dotyczy tego, czy rzeczywiście występuje „zwykłe” nierówne traktowanie. Należy zwrócić uwagę, że nawet w przypadku „zwykłego” nierównego traktowania dochodzić będzie do dyskryminacji, ponieważ występować będzie któraś cecha dyskryminująca. Tym bardziej trudno mówić o „zwykłym” nierównym traktowaniu w sytuacji przywołanego przez sąd art. 11² k.p. dotyczącego wypełniania tych samych obowiązków. Przywołany przepis sam wskazuje na dyskryminację ze względu na płeć, posługując się określeniem „w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Można wysnuć wniosek, że zamierzeniem ustawodawcy było zwrócenie uwagi na problem, jakim jest dyskryminacja ze względu na płeć w stosunkach zatrudnienia, a nie klasyfikowanie nierówności traktowania.

Dość ciekawie samą problematykę dyskryminacji, jej definicji, uwarunkowań oraz czynników, a także jej powiązanie i jednolitość z zasadą równego traktowania przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 14 grudnia 2017 roku¹³. Potwierdzając przedstawione stanowisko stwierdził, że

artykuł 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, oraz po drugie, że sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p., zgodnie z którą jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy — jest niedopuszczalna. Dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich „inność” (odrębność, odmiennność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek

¹³ I PK 340/16, LEX nr 2439132.

przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Dyskryminacja w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązanie z wykonywaną pracą, cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. [...] Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

W przytoczonym wyroku można uznać rozważania Sądu Najwyższego za właściwe. Zastrzeżenie może budzić jedynie to, że według sądu dyskryminacją jest zachowanie pracodawcy ze względu na wymienione cechy, a wszelkie inne jego odmiany stanowią o nierównym traktowaniu. Tym bardziej, że zaprezentowany przez ustawodawcę katalog jest otwarty, co prowadzić może do tezy, że każdy przejaw nierównego traktowania jest oznaką dyskryminacji. W tym wypadku istotne znaczenie ma zapis art. 18^{3a} ust. 2 k.p. stwierdzający, że każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją ze względu na przyczyny wynikające z art. 18^{3a} ust. 1 k.p. W tym przepisie ustawodawca ponownie powtórzył otwarty katalog cech dyskryminacyjnych wyrażony w art. 11³ k.p., z tym że mający zastosowanie do stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansów i szkoleń. Można przypuszczać, że rozdział IIa działu I stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 11² i 11³ k.p. Na tej podstawie można wnioskować, że każde naruszenie zasady równego traktowania, nawet to wynikające z art. 11² k.p. będzie stanowiło dyskryminację mieszczącą się w ogólnym określeniu „warunków pracy”.

Kodeks pracy w swoim uregulowaniu wprowadził rozróżnienie na dyskryminację pośrednią i bezpośrednią. Dyskryminacja bezpośrednia występuje wtedy, kiedy pracownik był, jest albo mógłby być dyskryminowany na podstawie jednej lub kilku przyczyn dyskryminacyjnych wskazanych wyżej. Ta dyskryminacja odnosi się do tego, że w takiej samej sytuacji osoba zatrudniona traktowana jest mniej korzystnie niż od innych pracowników¹⁴. Ma to miejsce wtedy, gdy występują relacje między pracownikami a pracodawcą. Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy pracodawca w sposób niekorzystny reguluje sytuację zawodową konkretnego pracownika w porównaniu do takiej samej sytuacji innych pracow-

¹⁴ W. Walczak, *Formy i przejawy dyskryminacji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego*, [w:] *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 4, red. Z. Janowska, Łódź 2011, s. 246–247.

ników¹⁵. Należy zauważyć, że jest to szeroki zakres pojęciowy, tym bardziej, że katalog art. 18^{3a} ust. 1 k.p. jest otwarty. Dlatego samo stwierdzenie wystąpienia możliwości mniej korzystnego potraktowania pracownika jest uznawane za przejaw dyskryminacji¹⁶. Natomiast z dyskryminacją pośrednią do czynienia mamy, kiedy na pozór neutralne działanie doprowadziło do niekorzystnej sytuacji w zatrudnieniu, warunkach pracy, możliwościach awansów i szkoleń wobec wszystkich albo też znacznej większości pracowników należących do grupy wyróżnionej pod względem jednej albo kilku przyczyn dyskryminujących¹⁷. Dyskryminację pośrednią można także określić jako dyskryminację ze względu na wynagrodzenie, kiedy pracownicy zajmują takie samo stanowisko, a ich różnicowanie co do otrzymywanego wynagrodzenia odbywa się ze względu na płeć.

Tak jak zostało wspomniane, kodeks pracy rozróżnia dyskryminację pośrednią i bezpośrednią, ale także wprowadza w art. 18^{3a} ust. 5 k.p. takie pojęcia, jak zachęcanie do dyskryminacji oraz molestowanie i molestowanie seksualne. Zgodnie z art. 18^{3a} ust. 5 pkt 1 k.p. zachęcanie do dyskryminacji będzie stanowiło takie działanie polegające „na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady”. Przepis ten nie precyzuje, jaką formę może przyjmować zachęcanie do dyskryminacji, ale ze względu na praktykę za takie zachowania należy uznać przede wszystkim oficjalne instrukcje od pracodawcy, nakłanianie pozostałych pracowników do konkretnego działania wobec określonej osoby, a także może występować pod postacią groźby wobec innych pracowników i zmuszania ich w ten sposób do określonego zachowania¹⁸.

Molestowanie natomiast to w myśl art. 18^{3a} ust. 5 pkt 2 k.p. „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”. Z kolei molestowanie seksualne według art. 18^{3a} ust. 6 k.p. jest oparte na dyskryminowaniu uwzględniającym płeć pracownika, w którym występuje „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy”. Z przytoczonych przepisów można wysnuć wniosek, że molestowanie i molestowanie seksualne dotyczyć mogą zarówno pracodawcy, jak i pracownika, a odpowiedzialność

¹⁵ J. Pacian, A. Pacian, A. Daniluk-Jarmoniuk, *Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jako problem prawny i społeczny*, „Roczniki Nauk Prawnych” 22, 2012, nr 3, s. 82.

¹⁶ T. Romer, *Zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na orientację seksualną*, [w:] *Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w świetle prawa polskiego oraz standardów europejskich*, red. K. Śmiszka, Warszawa 2006, s. 83.

¹⁷ W. Walczak, *op. cit.*, s. 247.

¹⁸ A. Bodnar, *Dyskryminacja ze względu na wiek — regulacje prawne*, 2009, s. 6, <https://docplayer.pl/12451316-Dyskryminacja-ze-wzgledu-na-wiek-regulacje-prawne.html> (dostęp: 25.08.2021).

za nie ponosi pracodawca. Za bezwzględnie konieczne do stwierdzenia zaistnienia molestowania lub molestowania seksualnego należy uznać współlistnienie wrogiej, uwłaczającej, poniżającej, a także upokarzającej atmosfery skierowanej wobec pracownika odmiennej płci. Ogromne znaczenie w tej kwestii ma subiektywne odczucie pracownika, czyli to, jak on odczuwa atmosferę czy zachowanie innych względem niego. Odpowiedzialność pracodawcy będzie uzależniona od tego, czy sam pracodawca przyczynił się do tej sytuacji dyskryminacyjnej, czy też podejmował próby stworzenia środowiska wolnego od dyskryminacji, gdzie nie są naruszane dobra osobiste pracowników, w szczególności poprzez upokarzanie oraz poniżanie związane z ich odmiennością czy nawet seksualnością¹⁹.

Uregulowania prawne dyskryminacji i roszczenia z niej wynikające

Już w Konstytucji, najwyższym akcie prawnym w Rzeczypospolitej Polskiej, został uregulowany zakaz dyskryminacji i nakaz równego traktowania. Art. 32 stanowi, że „1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. 2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny”. Z tego przepisu wynika, że zasada prawa pracy znalazła swój wyraz w Konstytucji i to ona jest gwarantem jej przestrzegania. Określenie „z jakiejkolwiek przyczyny” odpowiada przyczynom dyskryminacyjnym zawartym w kodeksie pracy. Takie rozwiązanie ustawodawcy było podyktowane wdrożeniem unijnej dyrektywy 2000/78/WE do porządku systemu prawnego Polski, która ustanowiła ogólne ramowe warunki traktowania w oparciu o zasadę równości w kwestiach zatrudnienia i pracy²⁰.

W przepisie art. 11³ k.p. zawarto zapis, że jakakolwiek forma dyskryminacji jest niedopuszczalna, bez względu na to, czy była pośrednia czy bezpośrednia. Jednocześnie ustawodawca nie usankcjonował żadnej odpowiedzialności karnej za naruszenie zakazu dyskryminacji²¹. Za naruszenie zasady równego traktowania i tym samym powodując naruszenie zakazu dyskryminacji uważa się zgodnie z art. 18^{3b} ust. 1 k.p. takie działanie pracodawcy, którego skutkiem jest:

- odmowa nawiązania albo rozwiązania stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę albo innych warunków zatrudnienia lub pominięcie przy awansowaniu albo też przyznawaniu innych świadczeń związanych z wykonywaną pracą,
- pominięcie przy wyznaczaniu do szkoleń podnoszących kwalifikacje.

¹⁹ *Ibidem*, s. 7.

²⁰ *Ibidem*, s. 1.

²¹ W. Walczak, *op. cit.*, s. 246–247.

Pracodawca ma możliwość uchylenia się od tych zarzutów, jeśli tylko wykaze, że kierował się w tym konkretnym przypadku obiektywnymi powodami²². Art. 18^{3b} ust. 2 k.p. w swym uregulowaniu wyznaczył katalog zamknięty działań pracodawcy, które zasady równego traktowania nie naruszają.

Należą do nich: niezatrudnienie pracownika ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, wymagania zawodowe, wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy podyktowane przyczynami nie dotyczącymi pracowników, różnicowanie sytuacji prawnej pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność, ustalanie warunków zatrudnienia i zwalniania, wynagradzania i awansowania, dostępu do szkoleń zawodowych z uwzględnieniem kryterium stażu pracy²³.

Zakaz dyskryminacji i nakaz równego traktowania może zostać także uregulowany w źródłach prawa pracy, takich jak regulamin pracy, układ zbiorowy i inne akty regulujące sytuację pracownika w zakładzie pracy²⁴. Zapisy wewnętrznych aktów pracodawcy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne od odpowiednich przepisów kodeksu pracy, innych ustaw regulujących stosunki między pracownikiem i pracodawcą oraz aktów wykonawczych wydanych do tych przepisów.

Ponadto w art. 94 pkt 2b k.p. pracodawca został zobowiązany do tego, aby przeciwdziałać dyskryminacji w jakiegokolwiek formie. Na podstawie tego zapisu można przypuszczać, że przeciwdziałanie dyskryminacji jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Jego niewypełnianie albo naruszenie może skutkować odpowiednimi uprawnieniami po stronie pracownika, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 ust. 1¹ k.p. Natomiast ustawa z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania²⁵ w art. 8 ust. 1 zakazuje nierównego traktowania w zakresie:

- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
- dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia

²² *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*, red. K. Kędziora, K. Śmiszka, M. Zima, Warszawa 2009, s. 51.

²³ T. Romer, *op. cit.*, s. 86.

²⁴ *Ibidem*, s. 87.

²⁵ Dz.U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700 ze zm.

i instytucjach rynku pracy²⁶ oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Art. 18^{3c} ust. 1 k.p. mówi o takim samym wynagrodzeniu za taką samą pracę albo pracę tej samej wartości. W ustępie trzecim wyróżnione są kryteria, na podstawie których definiowana jest praca jednakowej wartości. Są to mianowicie:

- kwalifikacje zawodowe,
- odpowiedzialność związana z wykonywaniem pracy,
- wysiłek potrzebny do wykonania pracy²⁷.

Dyskryminacja dotycząca wynagrodzenia podlega ograniczeniu ze względu na jedną z cech dyskryminacyjnych wymienionych w art. 18^{3a} k.p. Jeśli dojdzie do naruszenia zasady równego traktowania w wynagrodzeniu, to sądy przeważnie orzekają zadośćuczynienie za poniesione szkody materialne zgodnie z art. 11² k.p., który dotyczy jednakowego, to jest równego, traktowania pracowników ze względu na jednakowe wypełnianie tych samych obowiązków²⁸.

Istotny jest zapis art. 18^{3e} k.p., stwierdzający, że osoba dyskryminowana, która skorzystała ze swoich praw i uprawnień wynikających z równego traktowania i zakazu dyskryminacji nie może zostać poddana jakimkolwiek negatywnym skutkom czy niekorzystnemu traktowaniu. Może to dotyczyć izolacji od innych pracowników, gnębienia psychicznego, powodującego, że pracownik sam rozwiąże stosunek pracy, a nawet degradacji czy pogorszenia warunków pracy. Istotne w tym zapisie jest to, że osobie takiej nie może być wypowiedziany stosunek pracy, jak również nie może być on rozwiązany bez wypowiedzenia. Każdorazowe zwolnienie pracownika z tego powodu będzie skutkowało uruchomieniem ochrony stosunku pracy, to jest pracownik będzie mógł żądać odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy, odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy oraz możliwość przywrócenia do pracy. Wątpliwą wydaje się być ta trzecia możliwość, dlatego że pracownik może mieć obawy przed powrotem do pracy związane z dalszym jego szykanowaniem czy niekorzystnym traktowaniem. Ten zapis ma zastosowanie również do pracowników, którzy udzielili wsparcia osobie korzystającej z uprawnień antydyskryminacyjnych. Związane jest to ze wstawianiem się za tą osobą, głośnym wyrażaniem swojej dezaprobaty czy nawet zachęcaniem do przestojów w pracy jako odpowiedzią na negatywną politykę pracodawcy. W skrajnym wypadku na podstawie art. 18^{3e} ust. 2 k.p. pracownik udzielający wsparcia osobie dyskryminowanej jest poddany ochronie

²⁶ Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 ze zm.

²⁷ K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów*, Warszawa 2018, s. 59, https://ec.europa.eu/poland/sites/poland/files/docs/news/ptpa_raport_www_fin.pdf (dostęp: 25.08.2021).

²⁸ *Ibidem*.

przed negatywnymi skutkami tej pomocy polegającej na byciu świadkiem strony pokrzywdzonej w postępowaniu sądowym, aby uprawdopodobnić naruszenie zakazu dyskryminacji i równego traktowania na podstawie jednej z cech wymienionej w art. 18^{3a} ust. 1 k.p. Ten sam zapis został powtórzony w art. 18^{3a} ust. 7 k.p. i uzasadniałby tezę, że molestowanie i molestowanie seksualne zostały podniesione do rangi szczególnej formy dyskryminacyjnej, uzasadniającej tym samym szczególną ochronę antydyskryminacyjną. W przepisie uwzględniono „podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu”, co dotyczy w szczególności zgody pracownika na takie działania pracodawcy z obawy przed utratą pracy. Tym samym ustawodawca stwierdził, że w tym przypadku pracownik jako osoba poszkodowana i ofiara wymaga szczególnej ochrony, biorąc pod uwagę, że to postępowanie może powodować uszczerbek w sferze psychicznej pracownika i zatracenie granicy niedopuszczalności czynów pracodawcy.

Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji występują nie tylko w kodeksie pracy, ale też w innych ustawach. Ustawa z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych²⁹ wprowadza nakaz równego traktowania w zatrudnieniu. Nakaz ten, i jednocześnie zakaz dyskryminacji, zawierają art. 15 i 16 ustawy. W myśl tych przepisów pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy-użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę-użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca-użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje prawo dochodzenia od Agencji Pracy Tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Agencja Pracy Tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracodawcy-użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu. W omawianych przepisach występuje jedno ograniczenie, a mianowicie takie, że jeżeli pracownik tymczasowy pracuje krócej niż sześć tygodni, nie może podnosić zarzutu dyskryminacji za niekorzystne traktowanie w porównaniu do innych pracowników w kwestii umożliwienia dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, które są organizowane przez tego pracodawcę-użytkownika.

Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 19c również zawiera zakaz dyskryminacji i nakaz równego traktowania. Zgodnie z tym przepisem Agencja Pracy Tymczasowej ani żaden inny podmiot świadczący usługi w zatrudnieniu nie mogą w ramach swojej działalności dyskryminować bezrobotnego ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania po-

²⁹ Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 ze zm.

lityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Ochrony swoich praw przed dyskryminacją dochodzić można również na mocy przepisów kodeksu cywilnego. Art. 23 i 24 k.c. dotyczą ochrony dóbr osobistych i odnoszą się w głównej mierze do godności. Osoba pokrzywdzona może żądać odszkodowania albo zadośćuczynienia za szkodę, jaką poniosła. Osoba ta ma również prawo zażądania zaniechania naruszeń, zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na cele charytatywne lub wydania odpowiedniego oświadczenia. Jednocześnie w tym przypadku to poszkodowany musi udowodnić, że był dyskryminowany, niezgodnie z uregulowaniami kodeksu pracy, które wymagają uprawdopodobnienia. Poza wskazanymi przesłankami osoba poszkodowana musi dodatkowo wykazać szkodę, krzywdę oraz winę sprawcy. Związane jest to z art. 448 k.c., na podstawie którego, zadośćuczynienie może zostać przyznane, ale jednocześnie sąd nie musi tego uczynić w swoim orzeczeniu³⁰.

Należy też wspomnieć o tym, że kodeks karny w art. 119 zawiera sankcje dyskryminacyjne. Zgodnie z nim kto stosuje groźbę albo przemoc względem osoby lub grupy osób mając na względzie jej przynależność narodową, etniczną, rasową, polityczną bądź wyznaniową może podlegać karze pozbawienia wolności w wymiarze od 3 miesięcy do 5 lat.

Kluczowym pytaniem pozostaje, co w sytuacji osób świadczących pracę z umów cywilnoprawnych — czy podlegają one ochronie wynikającej z uprawnień o zakazie dyskryminacji i zasadzie równego traktowania. Nie mogą oni skorzystać z ochrony przewidzianej przepisami kodeksu pracy. Z tej ochrony może skorzystać tylko pracownik w rozumieniu art. 2 k.p. Natomiast mogą skorzystać z ochrony przewidzianej w ramach przepisów prawa cywilnego, karnego, konstytucyjnego, a nawet międzynarodowego. Jednak największe znaczenie w tej materii będzie miała wspomniana już ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Można przywołać art. 2 ust. 2 mówiący, że rozdziałów I i II tej ustawy nie stosuje się do pracowników w zakresie, jaki został uregulowany w kodeksie pracy. Art. 8 ust. 1 pkt 2 stanowi wręcz, że zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych w ramach cywilnoprawnego świadczenia pracy zarówno w podejmowaniu, jak i jej wykonywaniu. Art. 13 wprowadza roszczenia, jakich osoba dyskryminowana może dochodzić, to jest odszkodowania oraz innych ich form na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Doniosłe znaczenie ma art. 12 ust. 1 mówiący, że roszczenia odszkodowawcze przysługują osobie wobec której naruszono zasadę równego traktowania, a która jest w ciąży, korzysta z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego albo wychowawczego. Ten zapis chroni nie tylko osoby wykonujące pracę na podstawie umów prawa cywilnego, ale także tradycyjnych pracowników w rozumieniu przepisów pra-

³⁰ K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *op. cit.*, s. 39–40.

wa pracy. Jest to swoiste *novum* w stosunku do przepisów kodeksu pracy. Jest też przy tym wyrazem szczególnej ochrony rodzicielstwa w związku z posiadaniem dzieci. Również ta ustawa stosuje przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę, co ma swój wyraz w art. 14 ust. 1, stanowiącym, że w przypadku osoby korzystającej z uprawnień wynikających z naruszenia zasady równego traktowania wystarczy, że uprawdopodobni ona fakt jej naruszenia. Ten zapis jest identyczny z uprawnieniami pracowniczymi na podstawie kodeksu pracy. W tym akcie prawnym nastąpiło powtórzenie zapisów kodeksu pracy o tym, że nikt nie może być traktowany mniej korzystnie ani podlegać sankcjom w postaci negatywnych skutków z przyczyny skorzystania ze swoich uprawnień w przypadku naruszenia zasady równego traktowania. W związku z tymi argumentami należy uznać, że to właśnie ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania chroni pracowników świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych przed dyskryminacją oraz naruszeniem zasady równego traktowania.

Można wysnuć tezę, że w obecnych czasach obywatele najbardziej są narażeni na dyskryminację ze względu na płeć. Najbardziej uwidacznia się to w przypadku, kiedy kobiety i mężczyźni nie są równo traktowani w zatrudnieniu. Nierówności wynikające z płci dotyczą możliwości awansu, szkoleń, podnoszenia swoich kwalifikacji, warunków płacowych, ale nawet w samym ich zatrudnianiu. Związane jest to z tym, że są zawody traktowane jako typowo kobiece lub zarezerwowane dla mężczyzn. Powstaje pytanie, czy takie działanie będzie nosiło znamiona obiektywnych przesłanek, czy też będzie już podstawą uprawdopodobnienia dyskryminacji w nawiązaniu stosunku pracy. Przypuszczać można, że słuszną odpowiedzią będzie, że są to już znamiona dyskryminacyjne ze względu na płeć. Czy kobieta nie może być lepszym budowlańcem, a mężczyzna pielęgniarzem? Ponadto trzeba zwrócić uwagę na przepis art. 33 Konstytucji RP mówiący o tym, że kobiety i mężczyźni są równi i mają równe prawa nie tylko w życiu rodzinnym, społecznym, politycznym czy gospodarczym, ale także w sferze zatrudnienia. W związku z przepisami art. 11³ i art. 18^{3a} k.p. daje to podstawę do twierdzenia, że takie działania będą czynnościami dyskryminującymi, a pracownik będzie uprawniony do skorzystania ze swoich uprawnień powołując się na zakaz dyskryminacji.

Art. 18^{3d} k.p. przewiduje uprawnienie odszkodowawcze za naruszenie zakazu dyskryminacji przez pracodawcę. Odszkodowanie to zostało ustalone na poziomie najniższego wynagrodzenia za pracę. Z tego przepisu można wywnioskować, jakie konsekwencje spoczywają na pracodawcy, a jakie prawa ma pracownik³¹. Kwestią wątpliwą pozostaje, czy kwota najniższego wynagrodzenia jest wystarczającą rekompensatą za szkodę jaką pracownik poniósł z powodu dyskryminacji, mimo braku górnej granicy tego odszkodowania. Szkody wynikające z zachowania dyskryminacyjnego mogą być wielorakie, a w szczególności uderzające w dobra osobiste pracownika. A wina pracodawcy wydaje się być bezsporna

³¹ W. Walczak, *op. cit.*, s. 247.

oraz odznaczająca się umyślnością, bezprawnością, związkiem przyczynowo-skutkowym oraz poniesioną szkodą czy też szerszej stratą. Należałoby uznać w tym wypadku, że pracownik na podstawie odesłania art. 300 k.p. może skorzystać z ochrony i odpowiednich uprawnień roszczeniowych wynikających z przepisów prawa cywilnego. Oznaczałoby to, że oprócz odszkodowania, pracownik miałby uprawnienie do jednoczesnego roszczenia o zadośćuczynienie, zakaz dalszego postępowania naruszającego godność pracownika w wyniku działań dyskryminacyjnych oraz stosowne oświadczenia pracodawcy.

Istotną kwestią jest przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę. W tym przypadku osoba, która była dyskryminowana, musi jedynie uprawdopodobnić dyskryminację w związku z jedną z przyczyn dyskryminacyjnych, a to pracodawca został zobligowany do udowodnienia, że w swoim postępowaniu nie dopuścił się działań czy zachowań naruszających zakaz dyskryminacji i nakaz równego traktowania. Ma to na celu lepszą ochronę pracownika przed dyskryminacją. Natomiast pracodawca, aby obalić domniemanie dyskryminacji, na podstawie wnioskowania z faktów przytoczonych przez powoda może:

- podnieść, że nie występują podstawy, aby przesunąć ciężar dowodu,
- podnieść, że w rzeczywistości nie doszło do dyskryminacji ze względów obiektywnych³².

Kwestią sporną jest też, czy to odszkodowanie dotyczy dóbr majątkowych, czy też niemajątkowych pracownika³³. Za słuszną odpowiedź należałoby uznać, że odszkodowanie to dotyczy dóbr majątkowych oraz niemajątkowych pracownika. Dobra majątkowe pracownika odnoszą się do nawiązania stosunku pracy lub jego ustania, warunków zatrudnienia oraz szkoleń i awansów, które umożliwiłyby lepsze warunki wynagradzania. Natomiast ochrona dóbr niemajątkowych pracownika wynika z samych definicji molestowania i molestowania seksualnego, które dotyczą sfery dóbr osobistych czy wręcz dobrej kondycji psychicznej. Na podstawie art. 23, 24 i 363 k.c. w zw. z art. 300 oraz 18^{3d} k.p. podlegają one ochronie i są podstawą do powstania roszczenia odszkodowawczego. Oprócz wskazanych uprawnień pracownik może w myśl art. 24 k.c. żądać zaniechania działania, usunięcia skutków działania osoby naruszającej dobra osobiste, a także żądać zadośćuczynienia albo zapłaty pewnej sumy pieniężnej na wskazany przez pokrzywdzonego cel charytatywny.

Podsumowanie

Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji są z sobą powiązane i stanowią wzajemne dopełnienie. Autor wyraża pogląd, że każde naruszenie zasady równego traktowania stanowi dyskryminację. W konkretnym stanie faktycznym

³² A. Bodnar, *op. cit.*, s. 8–9.

³³ K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *op. cit.*, s. 60.

któryś element dyskryminujący będzie powodował równoczesne naruszenie równego traktowania. Zadowalające jest to, że również osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych mają możliwość korzystania z uprawnień antydyskryminacyjnych. Pracownik, jak i osoba świadcząca pracę poza stosunkiem pracy, mają możliwość wyboru, z jakiej podstawy chcą dochodzić swoich uprawnień: czy w ramach przepisów kodeksu pracy, cywilnego lub karnego, Konstytucji, a nawet ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej. Jest to dość duża swoboda, jaką ustawodawca zaoferował obywatelom. Kwestią umożliwiającą dalsze badania w omawianej materii stanowi to, czy taka osoba może skorzystać z ochrony w ramach jednego aktu prawnego, czy też każdy akt umożliwia pracownikowi uruchomienie procedury ochronnej i uprawnień z niej wynikających, niezależnie od odszkodowania, jakie zostało usankcjonowane w przepisach kodeksu pracy. Uregulowania będące przedmiotem badań w tym opracowaniu są dobrym rozwiązaniem ustawodawcy, ale mimo tego jest wiele wątpliwości dotyczących choćby rozgraniczenia równego traktowania i dyskryminacji, kwoty odszkodowań oraz zachowań pracodawcy, które stanowią dyskryminację, a które nie wykazują tych znamion. Problematyka ta jest punktem wyjścia do dalszych rozważań w doktrynie prawa pracy i zmian zainicjowanych drogą legislacyjną.

Bibliografia

Literatura

- Bodnar A., *Dyskryminacja ze względu na wiek — regulacje prawne*, 2009, <https://docplayer.pl/12451316-Dyskryminacja-ze-wzgledu-na-wiek-regulacje-prawne.html>.
- Grabowska A., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność*, „Pracownik i Pracodawca” 2, 2016, nr 1.
- Kamińska B., *Dyskryminacja jako patologia zarządzania zasobami pracy*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie” 20, 2015, nr 1.
- Kędziora K., Mazurczak A., Śmiszek K., *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów*, Warszawa 2018, https://ec.europa.eu/poland/sites/poland/files/docs/news/ptpaRaport_www_fin.pdf.
- Pacian J., Pacian A., Daniluk-Jarmoniuk A., *Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jako problem prawny i społeczny*, „Roczniki Nauk Prawnych” 22, 2012, nr 3.
- Romer T., *Zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na orientację seksualną*, [w:] *Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w świetle prawa polskiego oraz standardów europejskich*, red. K. Śmiszka. Warszawa 2006.
- Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*, red. K. Kędziora, K. Śmiszka, M. Zima, Warszawa 2009.
- Walczak W., *Formy i przejawy dyskryminacji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego*, [w:] *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 4, red. Z. Janowska, Łódź 2011.
- Winiarska A., Klaus W., *Dyskryminacja i nierówne traktowanie*, „Studia BAS” 2011, nr 2.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku.

Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 25 czerwca 1958 roku.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku — Kodeks cywilny.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku — Kodeks karny.

Ustawa z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 18 kwietnia 2013 roku.

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2007 roku.

Wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 roku.

Wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 roku.