

Oryginalny artykuł naukowy

Original article

Data wpływu/Received: **20.01.2017**

Data recenzji/Accepted: **25.04.2017**

Data publikacji/Published: **20.06.2017**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) **Data Collection (zbieranie danych)**

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) **Data Interpretation (interpretacja danych)**

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) Literature Search (badania literaturowe)

Anna Olmińska¹

DYSKRYMINACJA JAKO PRZYKŁAD NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA PRACOWNIKA

1. POJĘCIE DYSKRYMINACJI

W powszechnym rozumieniu wyraz „dyskryminacja” oznacza rozróżnienie. W słownikach i encyklopediach za dyskryminację uważa się „upośledzenie lub przesładowanie jednostek lub grup społecznych ze względu na ich pochodzenie, przynależność rasową, etniczną, wyznaniową, narodową czy klasową”². Dyskryminacja w tym ujęciu polega na gorszym w stosunku do ogółu traktowaniu jednostek bądź grup ze względu na ich „inność”. Równość każdego obywatela jest najważniejszą zasadą współczesnych społeczeństw demokratycznych. Zakaz dyskryminacji to fundament ujęty w ramy prawa międzynarodowego oraz prawa UE, a w Polsce to zasada

¹ Mgr; Wydział Administracji i Zarządzania Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu.

² *Słownik języka polskiego*, t. I, Warszawa 1962.

konstytucyjna i zasada prawa pracy³. Zakaz dyskryminacji to przede wszystkim podkreślenie oraz wzmocnienie reguły, iż wszyscy są równi wobec prawa oraz powinni być traktowani tak samo w takich samych sytuacjach⁴. Konstytucja RP mówi w art. 32, iż wszyscy są wobec prawa równi. Każdy ma prawo do równego traktowania przez władze publiczne⁵. Nikt nie powinien być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym czy gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Natomiast art. 33 Konstytucji RP podkreśla szczególne znaczenie równouprawnienia kobiet oraz mężczyzn – kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym oraz gospodarczym. Kobieta oraz mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia oraz awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego jak i do zajmowania stanowiska, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych oraz odznaczeń⁶. Konstytucja RP, niezależnie od tych norm, zawiera liczne przepisy odnoszące się do zasady równości w szczegółowych dziedzinach życia społecznego. Opierając się na ustawie zasadniczej, przepisy polskiego prawa, zabraniające dyskryminacji, były na przestrzeni ostatnich lat systematycznie uzupełniane, również o zobowiązania międzynarodowe, w tym szczególnie o prawa wynikające z unormowań prawnych UE⁷. 30 kwietnia 2008r., został powołany pełnomocnik rządu ds. równego traktowania, który to w imieniu prezesa Rady Ministrów monitoruje, koordynuje oraz nadzoruje działania antidyskryminacyjne podejmowane przez resorty, a także opiniuje projekty aktów prawnych oraz inne dokumenty rządowe w kwestii równego traktowania⁸. Konieczność równego traktowania została wiele razy podkreślona przez orzecznictwo TK⁹. W orzeczeniu z 12 grudnia 1994 r.¹⁰ Trybunał uważa, że wszystkie podmioty charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną powinny być potraktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących¹¹. Można powiedzieć, że dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy pewne osoby są źle traktowane, ponieważ są inne – są określonej płci, innej narodowości, są niepełnosprawne¹².

³ Zob. S.W. Ciupa, *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych*, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 11.

⁴ Ibidem.

⁵ Zob. K.W. Baran, *Prawo pracy*, Warszawa 2009.

⁶ K. Motyka, *Prawa człowieka. Wprowadzenie. Wybór źródeł*, Lublin 2004, *passim*.

⁷ Zob. B. Wojciechowski, *Między relatywizmem a uniwersalizmem praw człowieka we współczesnej filozofii prawa*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Ewolucja i uwarunkowania europejskiego systemu ochrony praw człowieka*, Toruń 2012; *Ewolucja i...*, s. 152.

⁸ Zob. też: S. Grzybowski, *Prawo podmiotowe i prawo człowieka*, KSP 1991, nr 23, s. 4 i nast.

⁹ Por.: Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (EKPC) i Karta Praw Podstawowych UE (KPP).

¹⁰ K 3/94, OTK.

¹¹ Szerzej: M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, *Prawa człowieka i system ich ochrony. Zarys wykładu*, Wrocław 2004, s. 51-55.

¹² Zob. Z. Kędziora, *Horyzontalne obowiązanie praw obywatelskich*, [w:] J. Łętowski, W. Sokolewicz (red.), *Państwo – prawo – obywatel*, Wrocław 1989, s. 519-531; M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, *Pra-*

2. RODZAJE DYSKRYMINACJI

2.1. DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA

W art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie ma miejsce wtedy, gdy pracownik z jednej bądź kilku przyczyn przykładowo wyróżnionych w § 1, był bądź jest, lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Jak wynika z tej definicji, należy zwrócić uwagę na sytuację pojedynczego pracownika i odnieść ją do sytuacji innych pracowników, ale biorąc pod uwagę zdarzenia nie tylko bieżące, ale także takie, które miały miejsce, bądź których wystąpienie w przyszłości da się przewidzieć¹³.

W sytuacji, w której istnieje podejrzenie dyskryminacji bezpośredniej pracownika, należy stworzyć model porównawczy¹⁴. Polega to na porównaniu sytuacji osoby, która uważa, że jest dyskryminowana, z innym pracownikiem, który znajduje się w analogicznej sytuacji. Najlepszym, a zarazem najprostszym sposobem na ustalenie, czy w sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie testu „gdyby nie...”. Można zadać pytania: „czy zostałbym zwolniony, gdybym nie był niepełnosprawny?”, „czy uczestniczyłabym w tym szkoleniu, gdybym była młodsza? Nie miała 50 lat?”, „czy awansowałbym, gdyby pracodawca nie myślał, że jestem homoseksualistą?”, „czy zarabiałbym (więcej) tyle samo co koleżanka, gdybym nie należał do związku zawodowego?”. Pytania konstruujemy w zależności od tego, w jakiej sferze zatrudnienia dochodzi do różnicowania pracownika przez pracodawcę oraz w związku z jaką jego cechą¹⁵. Pracownik, który twierdzi, że jest ofiarą dyskryminacji bezpośredniej, test „gdyby nie...” powinien przeprowadzić, zanim podejmie jakikolwiek krok mający na celu ochronę jego praw pracowniczych przed zabronioną dyskryminacją, czy to w ramach istniejącej procedury wewnętrznej zakładowej, czy też w sądzie pracy¹⁶.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 3 „dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn przykładowo wyróżnionych w § 1 był, jest lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy”. Polski ustawodawca pominął ten człon unijnej definicji, z której wynika, iż dyskryminacja występuje w przypadku, kiedy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano, bądź traktowałoby się inną osobę w podobnej sytuacji z powodu płci, rasy etc.¹⁷ A więc polska definicja wadliwie odnosi aspekt zachowania

wa człowieka..., s. 62; B. Skwara, *Horyzontalne obowiązywanie praw człowieka. Rozważania teoretyczno prawne*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu...*, s. 160-176.

¹³ W. Cajselski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.

¹⁴ I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2.

¹⁵ Zob. A. Zwolińska, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Serwis Prawno-Pracowniczy” 2010, nr 15.

¹⁶ Zob. R. Kuźniar, *Prawa człowieka...*, s. 50.

¹⁷ Zob. A. Andrzejczuk, *Prawa człowieka podstawą prawa narodów do samo stosowania*, Lublin 2004, s. 137.

w przeszłości bądź zachowania hipotetycznego do samej osoby dyskryminowanej, zamiast do innego pracownika w bardzo podobnej sytuacji¹⁸. Objęcie zabronioną dyskryminacją zachowań hipotetycznych dyskwalifikuje tę definicję¹⁹.

2.2. DYSKRYMINACJA POŚREDNIA

W art. 18^{3a} § 4 k.p. dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, gdy na skutek neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium bądź podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich bądź większej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną bądź kilka przyczyn przykładowo wyróżnionych w § 1 (wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przynależność związkową, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony lub w pełnym bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy), jeśli dysproporcje te nie mogą być usprawiedliwione innymi obiektywnymi powodami²⁰. Z treści art. 18^{3a} § 4 wynika, że dyskryminację pośrednią można usprawiedliwić obiektywnymi powodami²¹. Musimy zauważyć, że ustawodawca krajowy w tym zakresie istotnie zmodyfikował definicję dyskryminacji pośredniej, jaka znajduje się w antydyskryminacyjnych dyrektywach wspólnotowych²².

Według definicji „dyskryminacja pośrednia zachodzi wówczas, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka wywołuje szczególnie niekorzystną sytuację osób (...) (danej płci, danej rasy, pochodzenia etnicznego, wyznających religię lub mających inne przekonania, o określonym wieku, niepełnosprawnych, o innej orientacji seksualnej) w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis kryterium lub praktyka są obiektywnie i prawnie uzasadnione, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne”²³. Definicja dyskryminacji pośredniej pomija novum bieżących definicji unijnych, a także nie przewiduje formuły „obiektywnie i prawnie uzasadnione rozróżnienie”. Dla stwierdzenia dyskryminacji pośredniej ważne znaczenie ma więc ustalenie, czy przyczyna rozróżnienia jest tylko pozorna czy prawdziwa, natomiast prawdziwa jest wtedy, jeżeli jest obiektywnie i prawnie uzasadniona²⁴. Novum bieżących definicji unijnych wyraża się w zastąpieniu wcześniej obowiązującej w unijnej definicji dyskryminacji pośredniej, trudnej do określenia przyczyny „obiektywnie uzasadnionej”, przyczyną w dużym stopniu

¹⁸ A. Szmyt, *Leksykon prawa konstytucyjnego*, Warszawa 2010, s. 378.

¹⁹ I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, PiZS 2004, z. 2.

²⁰ Na podstawie materiałów z warsztatów z prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej dla terenów z Litwy, Łotwy i Polski. Organizatorzy: INTERRIGHTS, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, wrzesień 2005 r.

²¹ M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 8, Warszawa 2007.

²² Wyrok w sprawie C-196/02 *Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoionion Ellados* AE.

²³ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Toruń 2011.

²⁴ E. Naumann, *Dyskryminacja w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, z. 6.

wolną od oceny, tj. „obiektywnie i prawnie uzasadnioną”²⁵. Nadto w krajowej definicji jest brak wymogu, aby środki mające służyć osiągnięciu celu, który to jest obiektywnie uzasadniony, były „odpowiednie i konieczne”. Dla uniknięcia zarzutu oraz dla jasności interpretacji niepełnego stosowania regulacji wspólnotowych należy wziąć pod uwagę całe brzmienie definicji dyskryminacji pośredniej zawartej w antydyskryminacyjnych dyrektywach wspólnotowych, które z większym obostrzeniem oraz precyzyjnością regulują możliwość dopuszczalności tej formy różnicowania sytuacji pracowników²⁶. Żeby udowodnić, iż dyskryminacja pośrednia była usprawiedliwiona, niezwykle ważne będzie tzw. „test trzech pytań”²⁷, w ramach którego pytamy:

1. Czy dany przepis, praktyka bądź kryterium ma zgodny z prawem cel?
2. Czy środki, służące osiągnięciu tego celu, są odpowiednie i konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?
3. Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego?

Odpowiedź na pierwsze pytanie powinna być taka, że regulacja nie sprzeciwia się żadnym normom prawnym oraz powinna być uznana za uzasadnioną²⁸. Natomiast wątpliwości pojawiają się, gdy nawet tak prosta czynność uderzać będzie w pracowników, którzy nie mogą sprostać takiemu wymogowi²⁹. Dyskryminacja pośrednia to mechanizmy, które bardzo trudno jest udowodnić. Żaden dyskryminujący nie jest skłonny do przyznania się, iż motywem, dla którego zastosował takie a nie inne zachowanie, była chęć nierównego traktowania pracownika ze względu na prawnie chronioną cechę³⁰.

3. KRYTERIA DYSKRYMINACJI

3.1. DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

W art. 33 ust. 2 Konstytucji RP jest zapisany zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Natomiast w Kodeksie pracy przepisy, które dotyczą równego traktowania w zatrudnieniu, sprawdzały się wyłącznie do ogólnego zapisu, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a w szczególności dotyczy to równego traktowania mężczyzn oraz kobiet w dziedzinie

²⁵ I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja...*

²⁶ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej: rozwój i istota koncepcji*, Gdańskie Studia Prawnicze 2011 r., t. XXV.

²⁷ Na podstawie materiałów z warsztatów z prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej dla trenerów z Litwy, Łotwy i Polski. Organizatorzy: INTERRIGHTS, Helińska Fundacja Praw Człowieka, wrzesień 2005 r.

²⁸ Wyrok w sprawie C-222/84 *Marguerite Johnston przeciwko Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*.

²⁹ W. Caisel, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.

³⁰ K. Śmieszek, *Jak zdiagnozować dyskryminację pośrednią w zatrudnieniu*, „Rzeczpospolita” z 2 stycznia 2007 r.

pracy³¹. Dnia 1 stycznia 2002 roku polski ustawodawca do Kodeksu pacy wprowadził rozdział II a, który także koncentrował się na zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu kobiet oraz mężczyzn. Dopiero 1 stycznia 2004 roku w związku z planowanym przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku w Kodeksie pracy pojawiły się całkowite definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania oraz molestowania seksualnego, a także inne formy dyskryminacji poza płcią, tj.: niepełnosprawność, religia, orientacja seksualna etc.³²

Podobnie było na gruncie prawa wspólnotowego, kiedy początkowo zainteresowanie zasadą równego traktowania w zatrudnieniu sprowadzało się do eliminacji nieuczciwej konkurencji w płacy polegającej na obniżeniu kosztów produkcji poprzez zatrudnienie niżej wynagradzanych kobiet. Żeby zmusić pracodawców do zaprzestania stosowania w zatrudnieniu tego rodzaju dumpingu, wpisana została do prawa wspólnotowego zasada równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn³³. Ale z biegiem czasu podejście do tej kwestii we wspólnotach europejskich uległo dużej zmianie i zmierzało do wyrównania szans rzeczywistego jednakowego traktowania zatrudnionych osób, niezależnie od ich płci³⁴. Przykaz równego traktowania w zatrudnieniu, w odniesieniu do różnych podstaw niż płeć, pojawił się dopiero w art. 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, dodanym do traktatu w wyniku jego nowelizacji dokonanej traktatem amsterdamskim w 1997 r., natomiast na gruncie dyrektywy dopiero w 2000 r. Na gruncie prawa wspólnotowego największy ciężar gatunkowy w zakresie równości zdają się posiadać unormowania skierowane do równości płci zawarte w dyrektywie z 10 lutego 1975 roku w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich dotyczących stosowania tej zasady (75/117/EWG), a także w dyrektywie z 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet oraz mężczyzn (75/117/EWG), a także w dyrektywie z 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu zawodowego, a także warunków pracy oraz kształcenia (76/207/EWG)³⁵. Temat równego traktowania, w odniesieniu potrzeb szczególnej ochrony zdrowia kobiet, stał się również przedmiotem rozważań ETS, który w wyroku z 1 lutego 2005 roku, wydanym w sprawie Komisji Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Austrii³⁶, uznał, że Republika Austrii uchybiła obowiązkowi dostosowania

³¹ J. Wojteczek, *Praca kobiet w Unii Europejskiej*, GP z 13 września 2007 r.

³² Zob. E. Zielińska, *Ciężar dowodu w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć w świetle dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997r.*, [w:] A. Duda, U. Nowakowska (red.), *Równość praw kobiet i mężczyzn: ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy, orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze*, Warszawa 2001.

³³ Wyrok w sprawie C-127/92 *Dr. Pamela Mary Enderby przeciwko Frenchay Health Authority i Secretary of State for Health*.

³⁴ E. Zielińska, *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn – podstawy prawne. Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans*, Warszawa 2007.

³⁵ M. Wandzel, *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet. Prawo socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy*, Kraków 2003.

³⁶ Wyrok w sprawie C-203/03 *Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Austrii*.

prawa krajowego w zakresie równego dostępu do zatrudnienia mężczyzn oraz kobiet do wymogów, jakie stawia prawo wspólnotowe w tym zakresie³⁷. Trybunał uznał zapis rozporządzenia, na mocy którego Republika Austrii utrzymywała w mocy powszechny zakaz zatrudniania kobiet w warunkach wyższego ciśnienia atmosferycznego i przy pracach związanych z nurkowaniem za niezgodny z prawem wspólnotowym³⁸. Odnośnie do zasady równego traktowania, które dotyczy możliwości stosowania przez pracodawcę środków różnicujących sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, warto byłoby przytoczyć orzeczenie ETS, w którym ten rozstrzyga problem, czy dyrektywa dotycząca zasady równego traktowania, odnosząc się do osób korzystających z urlopów macierzyńskich bądź wychowawczych, odnosi się również do mężczyzn korzystających z urlopów ojcowskich bądź wychowawczych³⁹. Trybunał uznał, że brzmienie przepisu, który odnosi się wprost tylko do kobiet, musi być interpretowane szerzej, jako dotyczące również mężczyzn korzystających z urlopu ojcowskiego⁴⁰. W świetle orzecznictwa krajowego, a konkretniej wyroku SN z 18 października 2005 roku⁴¹, zagrożona staje się pozycja kobiet, która jest wystarczająco mocna na gruncie prawa pracy z powodu ochrony macierzyństwa⁴².

Podejmowane działania zmierzają do wyrównania szans kobiet w zatrudnieniu przez zmniejszenie na korzyść tej grupy pracowników faktycznych nierówności⁴³. W orzecznictwie OTS⁴⁴ przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć jest także zwolnienie z pracy osoby transseksualnej z powodu zmiany płci (wyrok z 30 kwietnia 1996 r.⁴⁵).

3.2. DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA WIEK

W obliczu obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 k.p., dyskryminacja ze względu na wiek, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, a także awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w zatrudnieniu, jest niedopuszczalna⁴⁶. Jedną z najczęściej podnoszonych kwestii, w związku z zarzutem dyskryminacji ze względu na wiek, jest pytanie, czy przy osiągnięciu wieku emerytalnego oraz nabyciu prawa

³⁷ L. Mitrus, *Rozwój prawa wspólnotowego w dziedzinie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu*, PiZS 2007, z. 1.

³⁸ J. Skoczyński, *Przegląd orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za lata 2004 i 2005 – cz. 1*, PiZS 2006, z. 10.

³⁹ E. Zielińska, *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn...*

⁴⁰ Dz.U. nr 114, poz. 545, ze zm.

⁴¹ Wyrok SN z 18 października 2005r., II UK 43/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251.

⁴² Wyrok w sprawie C-117/01 K.B. przeciwko National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health.

⁴³ A. Jedynasta, *Glosa do wyroku SN z 18 października 2005 r. w sprawie nieważności umowy o pracę zawartej z kobietą w ciąży z powodu sprzeczności umowy z zasadami współżycia społecznego*, PiZS 2007, z. 5.

⁴⁴ J. Skoczyński, *Przegląd orzecznictwa...*

⁴⁵ Wyrok w sprawie C-13/94 P przeciwko S i Cornwall Country Council.

⁴⁶ M. Otto, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu*, PiZS 2010, nr 6.

do emerytury przez pracownika jest uzasadnioną samodzielną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę⁴⁷. Osiągnięcie wieku emerytalnego przez pracownika oraz nabycie przez niego prawa do emerytury, które jest jedyną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy, staje się coraz bardziej problematyczne⁴⁸. SN w wyroku z 25 lipca 2003 r.⁴⁹ uznał, iż nabycie przez pracownika prawa do emerytury stanowi w pełni uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.⁵⁰ Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że osiągnięcie wieku emerytalnego nie oznacza starości biologicznej, zauważył, że prawo pracy wiąże z jego osiągnięciem określone konsekwencje prawne. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 29 września 2005 roku⁵¹.

Sąd Najwyższy uznał z kolei w wyroku z 4 listopada 2004 r.⁵², iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego przez pracownika, który nabywa prawo do emerytury, jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.⁵³ Uznał również, iż wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn, o której mowa powyżej, powinno być za każdym razem analizowane w zależności od okoliczności konkretnego przypadku⁵⁴. W wyroku z 16 października 2007 r., w sprawie Felix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA⁵⁵ Europejski Trybunał Sprawiedliwości uważa, iż zakazowi wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek nie sprzeciwia się uregulowanie krajowe, w którym za ważne uznaje się klauzule o obowiązkowym przejściu na emeryturę, zawarte w układach zbiorowych pracy, a także stanowiące jako jedyne wymogi ukończenie przez pracownika wieku umożliwiającego nabycie uprawnień do emerytury z systemu składkowego, kiedy przepis ten, wprawdzie oparty na wieku, jest obiektywnie oraz racjonalnie uzasadniony, w ramach prawa krajowego, słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia oraz z rynkiem pracy, a także środki podjęte dla realizacji tego celu interesu ogólnego nie wydają się być w związku z tym niewłaściwe oraz niekonieczne⁵⁶. Możemy tu wspomnieć o wyroku ETS z 22 listopada 2005 r. w sprawie Mangold⁵⁷, w której trybunał dokonał wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE⁵⁸.

⁴⁷ Na podstawie wyroku SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNP 1998, nr 12, poz. 360.

⁴⁸ Zob. J. Barcz, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie UE w świetle wyroku TS z 19 stycznia 2010 r., w sprawie C-555/07*.

⁴⁹ Wyrok SN z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, niepublikowany.

⁵⁰ Zob. M. Domańska, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w orzecznictwie TS*, EPS 2011, nr 4.

⁵¹ Wyrok SN z 29 września 2005 r., II PK 19/05, OSNP 2006 r., nr 15-16, poz. 236.

⁵² Wyrok SN z 4 listopada 2004 r., I PK 7/04, OSNP 2005, nr 12, poz. 171.

⁵³ Zob. M. Gromaszek, *Osiągnięcie wieku emerytalnego przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę - glosa do wyroku TS z 5 marca 2009 r., w sprawie C-388/07*.

⁵⁴ E. Maniewska, *Dyskryminacja ze względu na wiek*, PiZS 2006, z. 2.

⁵⁵ Wyrok w sprawie C-411/05 Felix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA.

⁵⁶ Aktualności europejskie, obowiązek przejścia na emeryturę a zakaz dyskryminacji, MoP 2007, z. 21.

⁵⁷ Wyrok w sprawie C-144/04 Werner Mangold przeciwko Rudiger Helm.

⁵⁸ Zob. Z. Hajn, *Niemiecka CPE dla ludzi starszych w ocenie ETS - glosa do wyroku ETS z 22 listopada 2005 r., w sprawie C-144/04*.

3.3. DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

Cechą, ze względu na którą pracodawca nie może różnicować pracownika na gruncie prawa pracy w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, awansowania etc. jest niepełnosprawność. Na początku musimy zadać pytanie, kim jest osoba niepełnosprawna w kontekście walki z dyskryminacją w zatrudnieniu oraz pracy. Odpowiedź na to pytanie znajdziemy w orzecznictwie ETS, a konkretniej w wyroku z 11 lipca 2006 r., wydanym w sprawie Sonia Chacon Navas przeciwko Eurest Colectividades SA⁵⁹. W tej sprawie pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę, nie podając żadnej przyczyny, w sytuacji gdy powódka od prawie ośmiu miesięcy nie świadczyła pracy wskutek choroby. W tej sprawie ETS uznał, że w kontekście walki z dyskryminacją w zatrudnieniu oraz pracy pojęcie „niepełnosprawność” należałoby rozumieć jako odnoszące się do ograniczenia, które to wynika w szczególności z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych bądź psychicznych oraz które stanowi przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym. ETS uznał również, iż nie jest to pojęcie tożsame z pojęciem „choroba”. Ograniczenie, o którym mówi definicja niepełnosprawności, z wielkim prawdopodobieństwem musi być długotrwałe⁶⁰, tak więc zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność nie dotyczy osób, które straciły pracę np. z powodu choroby.

Dnia 1 sierpnia 1997 r. Sejm RP podjął uchwałę – Karta praw osób niepełnosprawnych⁶¹, na mocy której uznał, iż osoby niepełnosprawne, tj. osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna bądź umysłowa trwale bądź okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia pracę zgodnie z normami prawnymi oraz zwyczajowymi, nie mogą podlegać dyskryminacji⁶². Z kolei ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej oraz społecznej, a także zatrudnieniu osób niepełnosprawnych⁶³ przewiduje pewne uprawnienia dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar pracy, jest zobowiązany do dokonania wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób niepełnosprawnych „PFRON”, jeśli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie sięga wysokości co najmniej 6%.

3.4. DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA RASĘ I POCHODZENIE ETNICZNE

Przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji z powodu rasy oraz pochodzenia etnicznego, bezpośrednio lub pośrednio związane z zatrudnieniem, w prawie polskim

⁵⁹ Wyrok w sprawie C-13/05 Sonia Chacon Navas przeciwko Eurest Colectividades SA.

⁶⁰ J. Skoczyński, *Przegląd orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za rok 2006 (zasada równego traktowania pracowników)*, PiZS 2007, z. 3.

⁶¹ M.P. nr 50, poz. 475.

⁶² J. Maliszewska-Nienartowicz, *Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w świetle wyroków TS w sprawach Coleman i Chacón Navas*, EPS 2011, Nr 8.

⁶³ Dz.U. nr 123, poz. 776, ze zm.

znajdziemy między innymi w następujących ustawach:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku⁶⁴ (art. 32, 35);
- Ustawie z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy⁶⁵ (rozdział II a działu pierwszego);
- Ustawie z 6 stycznia 2005 roku o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym⁶⁶ (art. 6);
- Ustawie z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶⁷ (art. 121 i 123);
- Ustawie z 7 października z 1999 roku o języku polskim⁶⁸, która stanowi, iż zawarte w niej przepisy nie naruszają praw mniejszości etnicznych;
- Ustawie z 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny (art. 119, 256, 257);
- Ustawie z 13 czerwca 2003 roku o cudzoziemcach⁶⁹, regulującej między innymi zasady oraz warunki wjazdu, przejazdu, pobytu oraz wyjazdu cudzoziemców z terytorium RP.

Wymienione wyżej akty zapewniają członkom mniejszości rasowych oraz etnicznych takie same prawa oraz wolności, jakie posiadają obywatele Polski nienależący do mniejszości rasowej albo etnicznej⁷⁰. Według ustawy o mniejszościach narodowych oraz etnicznych, a także o języku regionalnym, za mniejszości etniczne w Polsce uznaje się mniejszości:

- karaimską,
- łemkowską,
- romską,
- tatarską.

Ważne wydaje się więc wprowadzenie odpowiednich programów pomagających osobom w odnalezieniu się oraz integracji na polskim rynku pracy. Instrumenty przeciwdziałające bezrobociu, a także mające za zadanie promocję zatrudniania, określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie przewidują specyfiki oraz problemów wymienionych wcześniej grup cudzoziemców. Ważna jest także odmienność kulturowa oraz wynikające z niej problemy z adaptacją zawodową⁷¹. Orzecznictwo państw europejskich ze znaczną populacją imigrantów pokazuje, iż język – zakres znajomości państwowego języka urzędowego osoby poszukującej pracy – bardzo często stosuje się jako neutralne kryterium wykluczające zatrudnienie imigrantów.

⁶⁴ Dz.U. nr 78, poz. 483, ze zm.

⁶⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94, ze zm.

⁶⁶ Dz.U. nr 17, poz. 141, ze zm.

⁶⁷ Dz.U. nr 99, poz. 1001, ze zm.

⁶⁸ Dz.U. nr 90, poz. 999, ze zm.

⁶⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2006 r., nr 234, poz. 1694, ze zm.

⁷⁰ Zob. Sprawozdanie Komisji dla Rady i Parlamentu Europejskiego, Stosowanie dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Bruksela 30 października 2006 r.

⁷¹ M. Goździk, *Bezrobocie, co robić – problematyka organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy, skierowanych do uchodźców, imigrantów i mniejszości narodowych*, opracowanie dla Fundacji Inicjatyw Społeczno- Ekonomicznych, Warszawa 2006.

3.5. DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ I WYZNANIE

W Polsce struktura wyznaniowa charakteryzuje się jednorodnością, ze znaczną dominacją wyznania rzymsko-katolickiego. Ewentualność pojawienia się przejawu dyskryminacji na tym gruncie jeszcze przez długi czas zapewne będzie dość ograniczona. Natomiast pamiętać należy, iż Konstytucja RP w art. 53 gwarantuje każdej osobie wolność sumienia oraz religii; wolność uzewnętrzniania religii może być ograniczona jedynie w drodze ustawy oraz tylko wtedy, kiedy jest to konieczne do ochrony bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego, zdrowia, moralności, a także wolności oraz praw innych osób. W ustawie z 17 maja 1989 r. o gwarancjach sumienia i wolności wyznania uregulowane są kwestie wolności wyznania oraz sumienia⁷². Ustawa ta zapewnia obywatelom wierzącym wszystkich wyznań, a także niewierzącym równość praw w życiu państwowym, politycznym, gospodarczym, społecznym oraz kulturalnym. W art. 6 ust. 1 ustawy zawarty jest ogólny zakaz dyskryminowania lub uprzywilejowania z powodu religii bądź przekonań w sprawach religii. Ponadto pomimo prawie że jednolitej struktury wyznaniowej w Polsce, nie da się wykluczyć, iż możliwość pojawienia się przypadków nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu wyznawanej religii, wyznania może dotyczyć zwłaszcza przedstawicieli mniejszości religijnych bądź osób o światopoglądzie ateistycznym⁷³.

Polskie prawo pracy uznaje za dni ustawowo wolne od pracy jedynie święta katolickie. Zgodnie z ustawą z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy są nimi⁷⁴ wszystkie niedziele, pierwszy i drugi dzień Wielkiej Nocy, pierwszy dzień Zielonych Świątek, Boże Ciało, Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny (15 sierpnia), Wszystkich Świętych (1 listopada), 25 oraz 26 grudnia (święta Bożego Narodzenia). Musimy pamiętać, iż kryterium religii oraz wyznania nie powinno mieć najmniejszego wpływu na proces rekrutacji pracownika, a także na jego sytuację pracowniczą. Pracodawca nie ma prawa przepytować kandydata do pracy bądź pracownika o jego przekonania religijne⁷⁵. Ustawowy zakaz dyskryminacji z powodu religii bądź wyznania może w pewnych kwestiach doprowadzić do kolizji z innymi przepisami prawa pracy. Sytuacja taka może mieć miejsce w przypadku konieczności realizacji wynikającego z art. 229 § 1 pkt 1 k.p., obowiązku badań wstępnych osób przyjmowanych do pracy. Poglądy religijne, które nie pozwalają na poddanie się badaniom lekarskim, nie mogą stanowić usprawiedliwienia dla obejścia tego ustawowego obowiązku. Wykonanie badań wstępnych, okresowych czy też kontrolnych ma służyć ochronie zdrowia oraz życia pracownika⁷⁶.

⁷² Dz.U. z 2005 r., nr 231, poz. 1965, ze zm.

⁷³ J. Król, *Nowelizacja kodeksu pracy dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu na tle regulacji wspólnotowych*, „Radca Prawny” 2004, z. 4.

⁷⁴ Dz.U. nr 4, poz. 28, ze zm.

⁷⁵ A. Lankamer, P. Potocka-Szroń, *Dyskryminacja w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy i pracownika*, Gdańsk 2006.

⁷⁶ T. Zalewski, *Badania trzeba wykonać, nawet gdy religia zabrania*, „Rzeczpospolita” z 15 października 2007 r.

3.6. DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA NARODOWOŚĆ

Ze względu na uwarunkowania polityczno-historyczne mniejszości narodowe w Polsce stanowią niewielką część społeczeństwa⁷⁷. Polska jest krajem bardzo jednolitym, gdzie większość obywateli przyznaje się do narodowości polskiej i wyznania religii rzymsko-katolickiej. Jednak nie zmienia to faktu, iż w ustawodawstwie krajowym zawarto przepisy, które mają na celu zapewnienie skutecznej ochrony praw przedstawicieli mniejszości. Zgodnie z treścią definicji ustawy z 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych oraz etnicznych, a także o języku regionalnym⁷⁸, za mniejszość narodową uważa się grupę obywateli polskich, która spełnia łącznie następujące warunki:

- jest mniej liczebna od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej;
- w istotny sposób odróżnia się od pozostałych obywateli kulturą, językiem czy tradycją;
- dąży do zachowania swego języka, tradycji bądź kultury; ma świadomość własnej historycznej wspólnoty narodowej oraz jest ukierunkowana na jej wyrażenie, a także ochronę;
- jej przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium RP od co najmniej 100 lat;
- utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie.

Ustawa uznaje następujące mniejszości narodowe:

- białoruską,
- czeską,
- litewską,
- niemiecką,
- ormiańską,
- rosyjską,
- słowacką,
- ukraińską,
- żydowską.

W art. 6 ustawy zawarto również regulacje zabraniające dyskryminacji, która wynika z przynależności do mniejszości, a także nałożono na organy władzy publicznej obowiązek podejmowania odpowiednich środków w celu:

- popierania pełnej oraz rzeczywistej równości w sferze życia ekonomicznego, politycznego oraz kulturalnego, a także społecznego pomiędzy osobami należącymi do mniejszości a osobami należącymi do większości,
- ochrony osób, które są obiektem dyskryminacji, wrogości bądź przemocy, będących skutkiem ich przynależności do mniejszości,
- umacniania dialogu kulturowego.

⁷⁷ P.K. Waclawska, *Rekrutacja w sprawie ogłoszeń – charakterystyka prawna*, PiZS 2004, z. 4.

⁷⁸ Dz.U. nr 17, poz. 141, ze zm.

3.7. DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ

Orientacja seksualna jako cecha prawnie chroniona na gruncie przepisów prawa pracy została włączona do Kodeksu pracy⁷⁹. Dopiero od niedawna zagadnienie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej jest przedmiotem polskiej debaty publicznej, kwestią poruszaną w procesie stanowienia prawa⁸⁰. Często w literaturze pojawia się pogląd, iż określenie „orientacja seksualna” dotyczy wyłącznie osób homoseksualnych. Ustawodawca nie ograniczył stosowania ochrony prawnej w zatrudnieniu tylko do gejów i lesbijek. Możemy sobie wyobrazić sytuację, kiedy to orientacja heteroseksualna bądź biseksualna mogłaby być podstawą bezprawnego zróżnicowania sytuacji pracownika⁸¹. Możemy śmiało stwierdzić, iż przepisy antidyskryminacyjne odnoszące się do orientacji seksualnej pracownika stworzone były przede wszystkim z myślą o gejach, lesbijskach, a także osobach biseksualnych⁸². Zgodnie z badaniami geje jak i lesbijki stanowią około 5% każdego społeczeństwa⁸³. Co więc oznacza, iż w Polsce żyje około 2 milionów osób o nienormatywnej orientacji psychoseksualnej. Polacy mają niski poziom świadomości o orientacji seksualnej, a także o tym kim są geje i lesbijki; skutkuje to także wysokim wskaźnikiem nietolerancji, a także odrzucenia tej grupy społecznej⁸⁴. Według badań polskich organizacji pozarządowych zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na orientację⁸⁵, 10, 3% badanych osób homo- oraz biseksualnych zetknęło się z jakąś formą dyskryminacji.

Biorąc pod uwagę stereotypy oraz odrobinę wiedzy na temat homoseksualności, wydaje się, iż najczęstszymi formami dyskryminacji w zatrudnieniu z powodu tejże orientacji jest molestowanie, a także dyskryminacja bezpośrednia⁸⁶. W niektórych konkretnych przypadkach możemy mieć do czynienia z molestowaniem seksualnym o motywacji homoseksualnej⁸⁷. Zakład pracy jako zbiorowość osób z różnym бага-

⁷⁹ T. Romer, *Zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na orientację seksualną*, [w:] K. Śmiszek (red.), *Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w świetle prawa polskiego oraz standardów europejskich*, Warszawa 2006.

⁸⁰ Zob. Ł. Horała, *Zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w prawie Unii Europejskiej*, „Przegląd Prawa Europejskiego 2005”, nr 1.

⁸¹ Więcej na ten temat: E. Ellis, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford 2005.

⁸² Zob. A. Bodnar, *Zakaz dyskryminacji osób homoseksualnych pozostających w związkach partnerskich*.

⁸³ Q. Rahman, G. Wilson, *Born gay? The psychology of human sexual orientation*, *Personality and Individual Differences*, 2003, z. 34.

⁸⁴ Według badań przeprowadzonych na zlecenie Komisji europejskiej przez Eurobarometr w roku 2006, 41% Polaków uważa, że dyskryminacja ze względu na orientację seksualną jest powszechna. Aż 78% Polaków uważa, że trudne jest ujawnianie swojej orientacji homoseksualnej w miejscu pracy.

⁸⁵ M. Ambramowicz (red.), *Sytuacja społeczna osób biseksualnych i homoseksualnych w Polsce*. Raport za lata 2005 i 2006, Warszawa 2007.

⁸⁶ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i jego skutki – glosa do wyroku TS z 10.05.2011 r. w sprawie C-147/08 Jürgen Römer przeciwko Freie und Hansestadt Hamburg*, EPS 2012, Nr 5.

⁸⁷ Zob. A. Śledzińska, *Homo-niepewni? Analiza prawnych aspektów równości transseksualistów i homoseksualistów w Unii Europejskiej*, [w:] W. Bokajło, A. Pacześniak (red.), *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, Wrocław 2008.

żem kulturowym nie będzie zatem miejscem wolnym od tego typu zachowań dyskryminacyjnych o charakterze homofobicznym.

Bibliografia

- Aktualności Europejskie, obowiązek przejścia na emeryturę a zakaz dyskryminacji, *MoP* 2007, z. 21.
- Ambromowicz M. (red.), *Sytuacja społeczna osób biseksualnych i homoseksualnych w Polsce*. Raport za lata 2005 i 2006, Warszawa 2007.
- Baran K. W, *Prawo pracy*, Warszawa 2009.
- Barcz J., *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie UE w świetle wyroku TS z 19 stycznia 2010 r., w sprawie C-555/07*.
- Bodnar A, *Zakaz dyskryminacji osób homoseksualnych pozostających w związkach partnerskich*.
- Boruta I., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2.
- Boruta I., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, *PiZS* 2004, z. 2.
- Cajsel W, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Ciupa S. W, *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych*, *M.P.P.* 2006r., nr 11.
- Ciupa S. W, *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych*, *M.P.Pr.* 2006, nr 11.
- Domańska M., *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w orzecznictwie TS*, *EPS* 2011, nr 4.
- Ellis E, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford 2005.
- Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., Salwa Z. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 8, Warszawa 2007.
- Goździł M., *Bezrobocie, co robić – Problematyka organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy, skierowanych do uchodźców, imigrantów i mniejszości narodowych*, opracowanie dla Fundacji Inicjatyw.
- Gromaszek M., *Osiągnięcie wieku emerytalnego przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę – glosa do wyroku TS z 5 marca 2009 r., w sprawie C-388/07*.
- Hajn Z., *Niemiecka CPE dla ludzi starszych w ocenie ETS – glosa do wyroku ETS z 22 listopada 2005r., w sprawie C-144/04*.
- Hołała Ł., *Zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w prawie Unii Europejskiej*, „Przegląd Prawa Europejskiego” 2005, nr 1.
- Jedynasta A., *Glosa do wyroku SN z 18 października 2005r., w sprawie nieważności umowy o pracę zawartej z kobietą w ciąży z powodu sprzeczności umowy z zasadami współżycia społecznego*, *PiZS* 2007, z. 5.
- Król J., *Nowelizacja kodeksu pracy dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu na tle regulacji wspólnotowych*, „Radca Prawny” 2004, z. 4.
- Lankamer A., Potocka-Szroń P., *Dyskryminacja w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy i pracownika*, Gdańsk 2006.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Toruń 2011.

- Maliszewska-Nienartowicz J., *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej: rozwój i istota koncepcji*, Gdańskie Studia Prawnicze 2011 r., t. XXV.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w świetle wyroków TS w sprawach Coleman i Chacón, Navas*, EPS 2011, Nr 8.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i jego skutki – glosa do wyroku TS z 10.05.2011 r. w sprawie C-147/08 Jürgen Römer przeciwko Freie und Hansestadt. Hamburg*, EPS 2012, Nr 5.
- Maniewska E., *Dyskryminacja ze względu na wiek*, PiZS 2006, z. 2.
- Mitrus L., *Rozwój prawa wspólnotowego w dziedzinie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu*, PiZS 2007, z. 1.
- Motyka K., *Prawa człowieka. Wprowadzenie. Wybór źródeł*, Lublin 2004.
- Naumann E., *Dyskryminacja w prawie pracy*, M.Pr.P. 2007, z. 6.
- Otto M., *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu*, PiZS 2010, nr 6.
- Rahman Q., Wilson G., *Born gay? The psychology of human sexual orientation, Personality and Individual Differences*, 2003, z. 34.
- Romer T., *Zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na orientację seksualną*, [w:] K. Śmiszek (red.), *Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w świetle prawa polskiego oraz standardów europejskich*, Warszawa 2006.
- Skoczyński J., *Przegląd orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za lata 2004 i 2005 – cz. 1*, PiZS 2006, z.10.
- Skoczyński J., *Przegląd orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za rok 2006 (zasada równego traktowania pracowników)*, PiZS 2007, z. 3.
- Słownik języka polskiego*, t. I, Warszawa 1962.
- Sprawozdanie Komisji dla Rady i Parlamentu Europejskiego, Stosowanie dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Bruksela 30 października 2006 r.
- Śledzińska A., *Homo-niepewni? Analiza prawnych aspektów równości transseksualistów i homoseksualistów w Unii Europejskiej*, [w:] W. Bokajło, A. Pacześniak (red.), *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, Wrocław 2008.
- Wacławski P.K., *Rekrutacja w sprawie ogłoszeń – charakterystyka prawna*, PiZS 2004, z. 4.
- Wandzel M., *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet. Prawo socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy*, Kraków 2003.
- Wojciechowski B., *Między relatywizmem a uniwersalizmem praw człowieka we współczesnej filozofii prawa*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Ewolucja i uwarunkowania europejskiego systemu ochrony praw człowieka*, Toruń 2012.
- Wojteczek J., *Praca kobiet w Unii Europejskiej*, GP z 13 września 2007 r.
- Zalewski T., *Badania trzeba wykonać, nawet gdy religia zabrania*, „Rzeczpospolita” z 15 października 2007 r.
- Zielińska E., *Ciężar dowodu w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć w świetle dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r.*, [w:] A. Duda, U. Nowakowska (red.), *Równość praw kobiet i mężczyzn: ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy, orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze*, Warszawa 2001.
- Zielińska E., *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn – podstawy prawne. Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans*, Warszawa 2007.
- Zwolińska A., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Serwis Prawno-Pracowniczy” 2010, nr 15.

Streszczenie: W powszechnym rozumieniu pojęcie „dyskryminacja” oznacza rozróżnienie. W słownikach i encyklopediach za dyskryminację uważa się „upośledzenie lub prześladowanie jednostek lub grup społecznych ze względu na ich pochodzenie, przynależność rasową, etniczną, wyznaniową, narodową czy klasową”. Dyskryminacja w tym ujęciu polega na gorszym w stosunku do ogółu traktowaniu jednostek bądź grup ze względu na ich „inność”. Równość każdego obywatela jest kluczową zasadą współczesnych społeczeństw demokratycznych. Zakaz dyskryminacji to fundament ujęty w ramy prawa międzynarodowego oraz prawa UE, a w Polsce to zasada konstytucyjna i zasada prawa pracy. Zakaz dyskryminacji to przede wszystkim podkreślenie oraz wzmocnienie reguły, iż wszyscy są równi wobec prawa oraz powinni być traktowani tak samo w takich samych sytuacjach.

Słowa kluczowe: prawo pracy, dyskryminacja, dyskryminacja pośrednia, dyskryminacja bezpośrednia, Konstytucja, wyroki, uchwały, prawa człowieka, nierówne traktowanie pracownika

DISCRIMINATION AS AN EXAMPLE OF EMPLOYEE UNEQUAL TREATMENT

Summary: In common understanding the word “discrimination” means distinction. Dictionaries as well as encyclopaedia consider discrimination to be “impairment or persecution of individuals or social groups due to their origin, racial, ethnic, denominational, national or class affiliation”. Discrimination in this aspect consists in treating individuals or groups worse than the commonalty due to their “alterity”. Equality of every citizen is the key rule of modern democratic societies. A ban on discrimination is the foundation included within the framework of international law and EU law and in Poland it is the constitutional rule and the rule of labour law. The ban on discrimination is mainly emphasizing and strengthening the rule that everybody is equal before the law and should be treated the same in the same situations. The Constitution of the Republic of Poland says in article 32 that everybody shall be equal before the law. Everybody has the right to equal treatment by public authorities. No-body should be discriminated in political, social or economic life for any reason.

Keywords: labor law, discrimination, indirect discrimination, direct discrimination, Constitution, judgments, resolutions, human rights, employee unequal treatment