

# Równe traktowanie w zatrudnieniu

## Przepisy a rzeczywistość

Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę

pod redakcją

Karoliny Kędziory

Krzysztofa Śmieszka

Moniki Zimy



# **Równe traktowanie w zatrudnieniu**

## Przepisy a rzeczywistość





# Równe traktowanie w zatrudnieniu

## Przepisy a rzeczywistość

Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę  
Wnioski  
Rekomendacje

pod redakcją  
Karoliny Kędziory  
Krzysztofa Śmiszka  
Moniki Zimy

*Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość*  
*Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*

*pod redakcją*

Karoliny Kędziory, Krzysztofa Śmiszka, Moniki Zimy

Wszelkie prawa zastrzeżone. Wykorzystywanie zawartych w publikacji tekstów, zarówno w całości jak i we fragmentach, stanowi naruszenie praw autorskich i jest karalne. Dotyczy to również tłumaczenia, powielania, wykonywania mikrofilmów i reprodukcji metodami elektronicznymi.

**Publikacja została dofinansowana ze środków  
Ambasady Królestwa Niderlandów w Polsce**



Embassy of the Kingdom of the Netherlands

© Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2009



*Wydawca:*

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego  
ul. Warecka 8/91  
00-040 Warszawa  
tel./fax +48 22 826 83 05  
[www.ptpa.org.pl](http://www.ptpa.org.pl)

*Korekta:*

Ewa Tomaszewicz

*Okładka, projekt typograficzny, skład i lamowanie:*

nongov<sup>net</sup> | STRONNICTWO

ISBN 978-83-929959-0-6

Wydanie I  
Warszawa 2009

---

# Spis treści

Wstęp .....	7
Monitoring zasady równego traktowania w ogłoszeniach o pracę. Cel, metodologia, wyniki badań i ich analiza .....	9
<i>Sylvia Spurek</i> Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę. Ustawowy zakaz oraz zadania organów państwa .....	27
<i>Katarzyna Gonera</i> Analiza przepisów antydyskryminacyjnych i orzecznictwa sądów polskich w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu .....	45
Rekomendacje .....	65





Zasada równego traktowania w zatrudnieniu, a w szczególności zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy, w tym formułowania dyskryminacyjnych ogłoszeń o pracę, to przepisy obowiązujące w Polsce od ponad 7 lat. Wprowadzenie tego typu regulacji do prawa krajowego zdeterminowane było przede wszystkim aspiracjami Polski do wstąpienia w strukturę Unii Europejskiej, w której zasada równego traktowania z takich powodów jak płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, rasa i pochodzenie etniczne oraz religia i wyznanie jest jedną z naczelných reguł funkcjonowania, a której pełne implementowanie przez kraje ubiegające się o członkostwo jest jednym z warunków uczestnictwa w unijnych działaniach.

Polska w ostatnich latach podjęła kilka prób wdrożenia wspólnych przepisów antydyskryminacyjnych w obszarze zatrudnienia do legislacji krajowej i w obecnym kształcie są one prawie zgodne z wymogami unijnymi. Celem niniejszej publikacji nie było jednak szczegółowe omówienie braków w implementacji standardów unijnych do prawa wewnętrznego. Głównym zadaniem niniejszego opracowania jest pokazanie, jak te standardy działają na gruncie polskim w praktyce, jaka jest świadomość prawna osób zatrudnionych na umowę o pracę, a przede wszystkim pracodawców, na których ciąży ustawowy obowiązek traktowania równo wszystkich pracowników/pracownic i kandydatów/kandydatek do pracy. Celem raportu było ponadto zbadanie, jak organy publiczne, ustawowo odpowiedzialne za wdrażanie i monitoring zasady równości w zatrudnieniu, wykonują swoje obowiązki i na ile efektywnie przeciwdziałają dyskryminacji w obszarze pracy.

Oddajemy w Państwa ręce publikację, która zawiera podsumowanie czteromiesięcznych badań empirycznych opartych na monitorowaniu ogłoszeń o pracę publikowanych w największych krajowych dziennikach oraz w wybranych specjalistycznych portalach internetowych. Przyczyną, dla której Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego zdecydowało się podjąć wysiłek zbadania skali zjawiska dyskryminacji na etapie rekrutacji, była zwiększająca się liczba zgłaszanych nam tego typu problemów przez osoby poszukujące pracy. Nie bez znaczenia pozostała także seria artykułów prasowych poruszających ten temat w ostatnim czasie. Zespół prawników i prawniczek, a także wolontariuszek Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego szczegółowo przeanalizował ogromną liczbę 60727 ogłoszeń o pracę, badając, czy są one sformułowane

w sposób nienaruszający zasady równości i nieprowadzący do żadnej formy dyskryminacji. Wyniki badań okazały się być niepokojące. Z odpowiedzi pracodawców, które uzyskaliśmy, wynika, że świadomość przepisów antydyskryminacyjnych jest wciąż zbyt niska, a zasada równego traktowania nie wydaje się być traktowana poważnie.

Publikacja zawiera także bardzo cenny rozdział poświęcony analizie przepisów antydyskryminacyjnych i orzecznictwa sądów polskich w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu autorstwa Katarzyny Gonery – Sędzi Sądu Najwyższego orzekającej w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. Z lektury rozdziału wynika, że najczęstszymi przesłankami dyskryminacyjnymi powoływanymi przed polskimi sądami pracy są płeć, wiek i niepełnosprawność (choroba). Niezmiernie rzadkie są przypadki spraw dotyczących np. orientacji seksualnej, religii, przekonań politycznych czy pochodzenia etnicznego.

Jednym z celów publikacji było także przedstawienie zakresu unormowań prawnych w obszarze zakazu formułowania dyskryminacyjnych ogłoszeń o pracę, jak również zbadanie praktycznej działalności organów państwa zobligowanych do aktywnego przeciwdziałania temu negatywnemu zjawisku. Rozdział autorstwa Sylwii Spurek – prawniczki specjalizującej się m.in. w zagadnieniach dotyczących równości płci - ukazuje skalę zaniedbań i bierności podmiotów publicznych odpowiedzialnych za monitorowanie i egzekwowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Publikacja zawiera także rekomendacje wskazujące konkretne rozwiązania pozwalające na skuteczniejsze wdrażanie i egzekwowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego pragnie podziękować za wkład i ciężką pracę autorom i autorkom rozdziałów, a także wolontariuszkom – Monice Wieczorek, Annie Włodarczyk i Weronice Jarząbkowskiej – które brały aktywny udział w monitoringu ogłoszeń o pracę.

Szczególne słowa podziękowania należą się Ambasadzie Królestwa Niderlandów w Warszawie za wsparcie finansowe projektu i za zaufanie, którym nas obdarzono.

*Karolina Kędziora  
Krzysztof Śmiszek  
Monika Zima*

*Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego*

---

# Monitoring zasady równego traktowania w ogłoszeniach o pracę

*Cel, metodologia, wyniki badań i ich analiza*

---

## Cel monitoringu

Celem monitoringu ogłoszeń o pracę było zbadanie skali naruszeń podstawowych przepisów antydyskryminacyjnych w zatrudnieniu, a zwłaszcza tych regulacji, które zabraniają stosowania dyskryminacyjnych praktyk na etapie rekrutacji. Monitoring miał również pomóc ocenić stan świadomości polskich pracodawców odnośnie obowiązujących przepisów prawa w obszarze równego traktowania w zatrudnieniu. Jednym z głównych założeń projektu była ponadto edukacja pracodawców naruszających przepisy poprzez interwencję prawników i prawniczek PTPA i zbadanie reakcji pracodawców w przypadku zwrócenia im uwagi odnośnie stosowanej przez nich dyskryminacyjnej polityki.

Istotnym elementem projektu było zbadanie aktywności organów państwa ustawowo odpowiedzialnych za monitorowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na etapie rekrutacji. W tym celu PTPA nawiązało kontakt zarówno z Ministerstwem Sprawiedliwości, jak i Państwową Inspekcją Pracy i wszystkimi urzędami wojewódzkimi z terenu całego kraju (więcej na temat zadań ww. instytucji w rozdziale autorstwa Sylwii Spurek).

Pierwsze przepisy zabraniające formułowania dyskryminacyjnych ogłoszeń o pracę pojawiły się w prawie polskim już w 2002 r., kiedy to znowelizowano ustawę z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. W art. 12 ust. 3 ustawy zawarto regulację, w myśl której, informując o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego, pracodawcy nie mogą formułować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową. Wprowadzono również zapis, iż agencje pośrednictwa pracy, agencje

doradztwa personalnego oraz agencje pracy tymczasowej nie mogą dyskryminować osób, które poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W noweli do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu zawarto sankcje karne w postaci grzywnien dla pracodawców i prowadzących agencje zatrudnienia dyskryminujących kandydatów na pracowników ze względu na ww. przesłanki. Karę grzywny określono na kwotę nie niższą niż 3000 PLN.

Od czasu pojawienia się pierwszych tego typu przepisów antydyskryminacyjnych minęło prawie 7 lat. Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu została zastąpiona inną kompleksową ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która w jeszcze bardziej szczegółowy sposób reguluje zakaz formułowania dyskryminujących ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy. W międzyczasie Polska przystępując do struktur Unii Europejskiej radykalnie znowelizowała Kodeks pracy (w latach 2002, 2004 i 2008), w którym również zawarto szczegółowe przepisy zakazujące naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dyskryminowania na etapie rekrutacji.

Wyniki przeprowadzonego monitoringu pokazały, że mimo wielu przepisów prawa świadomość prawna pracodawców w zakresie obowiązku równego traktowania pracowników wciąż pozostaje na dość niskim poziomie. Zarówno treść wielu ogłoszeń, jak i reakcje na interwencje prawników PTPA pokazały, że pracodawcy nie znają lub nie traktują poważnie przepisów zabraniających dyskryminacji pracowników/pracownic lub kandydatów/kandydatek do pracy.

Także wyniki badań odnośnie działań organów państwa w zakresie wykrywalności i ścigania tego typu wykroczeń pokazały, że istnieje ogromna przepaść pomiędzy rzeczywistą skalą zjawiska dyskryminacji w ogłoszeniach o pracę a konkretnymi działaniami podejmowanymi przez instytucje państwowe w reakcji na łamanie prawa.

---

## Metodologia monitoringu

Prawnicy/prawniczki i wolontariuszki PTPA w okresie od 1 kwietnia do 31 lipca 2009 r. monitorowali ogłoszenia o pracę w następujących czasopiśmie i specjalistycznych portalach internetowych:

- „Gazeta Wyborcza”, dodatek Praca (22283 ogłoszeń),
- „Oferta” (28800 ogłoszeń),
- „Dziennik” (288 ogłoszeń),
- „Rzeczpospolita” (480 ogłoszeń),
- „Życie Warszawy” (480 ogłoszeń),
- portal internetowy [www.praca.pl](http://www.praca.pl) (4140 ogłoszeń),
- portal internetowy [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl) (250 ogłoszeń),
- portal internetowy [www.kariera.pl](http://www.kariera.pl) (534 ogłoszeń),

- portal internetowy www.pracuj.pl (532 ogłoszeń),
- portal internetowy www.jobpilot.pl (2940 ogłoszeń).

Sześćoosobowy zespół projektu przeanalizował w sumie 60727 ogłoszeń. Ogłoszenia analizowane były pod kątem ich zgodności z zasadą niedyskryminacji z następujących powodów:

- płeć,
- wiek,
- wygląd/prezencja,
- niepełnosprawność,
- niekaralność,
- inne.

Przyjęcie tak szerokiego wachlarza cech, na których skupiono się podczas wykonywania działań projektowych podyktowane było faktem, iż zgodnie z zapisami polskiego Kodeksu pracy, katalog cech, na podstawie których zakazane jest nierówne traktowanie, jest katalogiem otwartym i wychodzi zdecydowanie poza listę cech explicite wymienionych we wspólnotowych dyrektywach antydyskryminacyjnych.

Analizując ogłoszenia o pracę, przyjęto szeroką interpretację przesłanek antydyskryminacyjnych. Do kategorii ogłoszeń, w których zawarto dyskryminacyjne wymagania, zaliczono nie tylko oczywiste przypadki, które bezpośrednio nawiązywały do tzw. cechy prawnie chronionej (płeć, wygląd, niepełnosprawność, narodowość i inne), ale także takie, które mogły prowadzić do potencjalnej dyskryminacji. W badaniu przyjęto, iż do ogólnej liczby ogłoszeń, których treść nie jest zgodna z równościowymi standardami prawa pracy zaliczają się także te, które mogły spowodować rezygnację potencjalnych osób z ubiegania się o dane stanowisko pracy właśnie z uwagi na niejednoznaczne sformułowanie wymagań w ogłoszeniu.

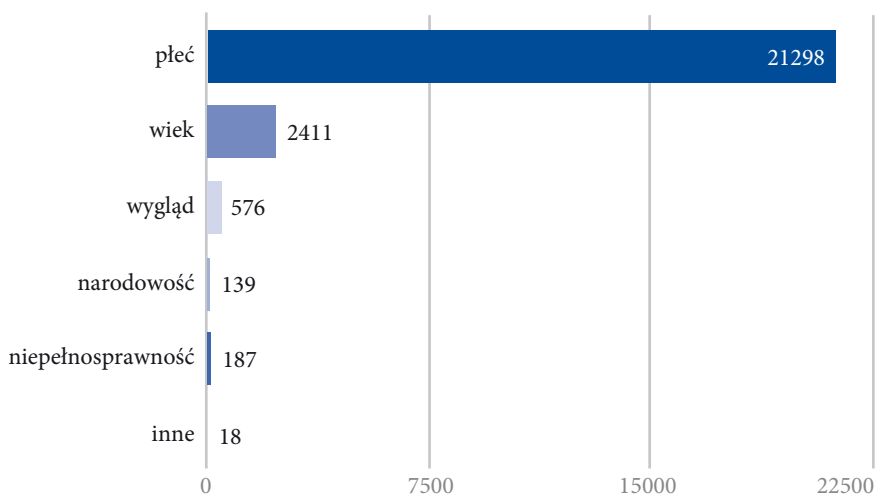
Podkreślić należy, że niejednokrotnie zdarzało się, że jedno ogłoszenie o pracę zawierało więcej niż jedno dyskryminujące wymaganie. W takim przypadku traktowaliśmy każdą z przesłanek z osobna, zaliczając każdą z nich do ogólnej liczby wykrytych nieprawidłowości z powodu poszczególnych cech.

W monitoringu ogłoszeń zwracaliśmy również uwagę na fakt zawarcia w ogłoszeniach niezgodnych z prawem wymagań, jak konieczność przedstawienia zaświadczenia o niekaralności, czy też wymóg przesłania zdjęcia lub warunków zamieszkania w określonej miejscowości.

Postępując zgodnie z przyjętą metodologią, na **60727** przeanalizowanych ogłoszeń o pracę aż w **24628** stwierdziliśmy nieprawidłowości, które mogły prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

1. Ze względu na płeć - 21 298 przypadków (86%)
2. Ze względu na wiek w 2 411 przypadków (10%)
3. Ze względu na wygląd - 576 przypadków (2%) (kategoria zdjęcie)
4. Ze względu na narodowość w 139 ogłoszeniach (1%)
5. Ze względu na niepełnosprawność w 187 ogłoszeniach (1%)

Wykaz liczbowy dyskryminacyjnych ogłoszeń o pracę  
z uwagi na poszczególne przesłanki



6. Zaświadczenia o niekaralności domagano się w 12 ogłoszeniach (kategoria inne)
7. Ze względu na nałogi w 3 ogłoszeniach (kategoria inne)
8. Ze względu na stosunek do służby wojskowej w 1 ogłoszeniu (kategoria inne)
9. Ze względu na stan zdrowia w 1 ogłoszeniu (kategoria inne)
10. Ze względu na orientację seksualną w 1 ogłoszeniu (kategoria inne)

## Płeć

Ogłoszenia o pracę zawierające dyskryminacyjne wymagania powiązane z przesłanką płci stanowiły zdecydowaną większość wykrytych nieprawidłowości. Na ogólną liczbę 24628 ogłoszeń sformułowanych niezgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu aż 86% stanowiły odnoszące się właśnie do kryterium płci.

Ekspedientka – energiczną Panią w średnim wieku do sklepu spożywczego zatrudnię

gazeta „Oferta”

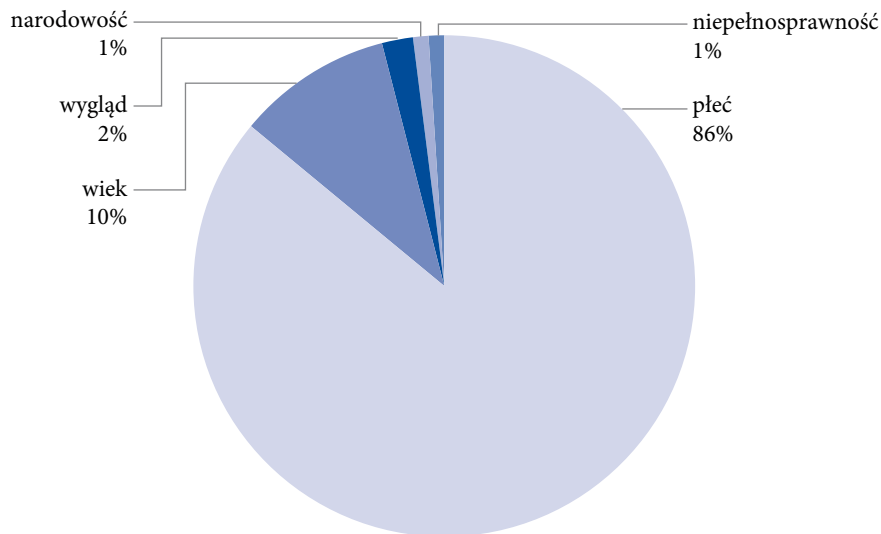
Do pralni i magla kobiety pilnie

gazeta „Oferta”

Asystentka prezesa zarządu

www.praca.pl

Wykaz procentowy dyskryminacyjnych ogłoszeń o pracę  
z uwagi na poszczególne przesłanki



Pracownik fizyczny do pracy przy koniach, mężczyzna  
– wiek 35–55 lat, niekarany, bez nałogów, samotny  
gazeta „Oferta”

Zatrudnię dziewczyny do przyuczenia w restauracji  
gazeta „Oferta”

Jak zaznaczono wcześniej, oprócz jednoznacznych określeń, które wprost dyskryminowały którąś z płci i bardzo jasno wskazywały, kogo poszukuje pracodawca (poprzez użycie nazwy zawodu w formie męskiej lub żeńskiej), pod uwagę wzięto także te sformułowania, które „tradycyjnie” używane są w formie męskiej, choć w łatwy sposób można je przeformułować tak, aby w neutralny sposób określić dane stanowisko pracy.

Przedstawiciel handlowy – wymagania: poczucie estetyki

[www.praca.pl](http://www.praca.pl)

Pielęgniarka – opieka nad ludźmi starszymi  
„Gazeta Wyborcza”

Firma oferująca damskie i męskie kolekcje luksusowych marek, m.in.: Dior, Dolce & Gabbana, Gucci, Prada. W związku z rozwojem salonu w budynku Metropolitan w Warszawie, poszukujemy kandydatów na stanowisko: KONSULTANT ds. SPRZEDAŻY

„Gazeta Wyborcza”

Firma działająca na zlecenie międzynarodowego koncernu farmaceutycznego poszukuje kandydatów na stanowisko: PRZEDSTAWICIELA FARMACEUTYCZNEGO

„Gazeta Wyborcza”

## Wiek

Wiek to również jeden z najczęstszych czynników dyskryminacyjnych pojawiających się w ogłoszeniach o pracę (10% wykrytych nieprawidłowości). W raporcie przyjęliśmy, że dyskryminujące są nie tylko ogłoszenia wprost odwołujące się do konkretnego wieku, ale również takie, które pośrednio mogą spowodować, iż potencjalny kandydat/kandydatka do pracy zrezygnuje z aplikowania na konkretne stanowisko (np. poprzez użycie sformułowań typu „młody dynamiczny zespół”, „mile widziani studenci”).

Ekspedientka – energiczną Panią w średnim wieku do sklepu spożywczego zatrudnię

gazeta „Oferta”

Kobieta, wiek 40 lat+, fakturowanie, magazyn, prace biurowe

„Gazeta Wyborcza”

Panią do gotowania i sprzątanania, wiek 25–45 lat

gazeta „Oferta”

Ekspedientki, kobiety do lat 40

gazeta „Oferta”

Barmanka, kelnerka do kawiarni w Grecji, uśmiechnięta, sympatyczna do lat 25

gazeta „Oferta”

PRACOWNIK OCHRONY – oferta dla studentów dziennych i zaocznych

www.praca.pl

Stanowisko doradcy klienta – oferta pracy w młodym, dynamicznym zespole

www.pracuj.pl



## Wygląd/prezencja

W trakcie przeprowadzania monitoringu spotkaliśmy się ze sporą liczbą ogłoszeń o pracę, w których jednym z warunków był m.in. miły, sympatyczny, młody wygląd (576 przypadków, co stanowiło 2% wykrytych przypadków dyskryminacyjnych). Choć Kodeks pracy nie wymienia wprost przesłanki wyglądu jako tej, na podstawie której nie można różnicować sytuacji pracowniczej, niemniej jednak wydaje się, iż ze względu na otwarty katalog cech wymienionych w Kodeksie pracy wygląd kandydatów/kandydatek nie może być czynnikiem pozwalającym na nierówne traktowanie. Innym wymogiem, który został zaliczony w niniejszym raporcie do kategorii wygląd jako mogący prowadzić do dyskryminacji, była konieczność przesłania CV lub listu motywacyjnego ze zdjęciem. Podkreślić należy, że wymóg załączenia zdjęcia do aplikacji nie jest zgodny z przepisami Kodeksu pracy, który jasno określa, jakich danych i informacji może od osoby ubiegającej się o zatrudnienie żądać pracodawca (art. 22<sup>1</sup>). Są to imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, a także inne dane osobowe pracownika, imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, jak również numer PESEL pracownika. Jak wynika z przytoczonego wyżej przepisu, jest to lista zamknięta, a podania innych danych osobowych pracodawca może żądać tylko wówczas, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Tak więc, wskazanie w treści ogłoszenia o pracę wymogów odnośnie zdjęcia, wykracza poza zakres informacji, których można żądać od osoby ubiegającej się o stanowisko zgodnie z art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy, narusza ten przepis i może tym samym naruszać zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

Operatywna, uczciwa, szczupła kobieta do baru,  
przy stadionie

*gazeta „Oferta”*

Ekspedientkę do sklepu spożywczego na Ursynowie,  
CV ze zdjęciem

*gazeta „Oferta”*

Do prac biurowych, panią do lat 40, z prezencją

*gazeta „Oferta”*

MECHANIK SAMOCHODOWY. Forma kontaktu: Aplikacje (CV ze zdjęciem) z dopiskiem miasta, wraz z klauzulą o ochronie danych osobowych i wskazaniem stanowiska oraz miasta w tytule prosimy przesyłać...

*www.praca.pl*

## Niepełnosprawność

W raporcie przyjęliśmy, iż sformułowanie wymagania odnośnie odpowiedniej prezencji i wyglądu może w pośredni sposób dyskryminować osoby niepełnosprawne, które po przeczytaniu tego typu ogłoszenia mogą zrezygnować z aplikowania na dane stanowisko pracy. Przyjęliśmy również, że sformułowania typu „dyspozycyjny”, „energiczny”, „samodzielność”, „dynamizm” również mogą prowadzić do dyskryminacji osób niepełnosprawnych.

New Business Media Manager – aplikacja, na która składa się CV ze zdjęciem i list motywacyjny

[www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl)

Prawnik do Departamentu Procesowego – pracownikowi, najlepiej spełniającemu postawione wymagania, oferujemy przyjazną atmosferę pracy w młodym zespole

[www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl)

Pracownik do Biura Cen i Inflacji w Instytucie Ekonomicznym – osobę najlepiej spełniającą postawione wymagania, zapraszamy do pracy w zespole, w którym może liczyć na (...) pracę w młodym, dynamicznym i stymulującym środowisku

[www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl)

Magazynier – wymagany dobry stan zdrowia

[www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl)

## Narodowość

W 139 ogłoszeniach sformułowano wymóg określonej narodowości, co jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa pracy zakazującymi dyskryminacji z tego właśnie powodu.

Gosposia – kobiety z Ukrainy do pracy

*gazeta „Oferta”*

Konsultant ubezpieczeniowy – wymagania: poprawna polszczyzna

[www.praca.pl](http://www.praca.pl)

## Inne przesłanki

Podczas monitorowania ogłoszeń o pracę zespół projektu natknął się na wiele ogłoszeń, które zawierały szereg wymogów, których

nie można było przyporządkować do ww. kategorii. Niejednokrotnie zdarzały się wymogi zamieszkania w konkretnej miejscowości, posiadania konkretnego wykształcenia (np. uniwersyteckie), czy też konkretnej sytuacji rodzinnej. Pojedyncze natomiast były przypadki wymogu odnośnie innych przesłanek ujętych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 (np. orientacja seksualna, czy też religia). W kilkunastu ogłoszeniach domagano się bezpodstawnie przedstawienia zaświadczenia o niekaralności. Podobnie jak przypadki wymogu dołączenia do CV lub listu motywacyjnego zdjęcia, tak i przypadki wymogu przesłania zaświadczenia o niekaralności traktowane były jako sformułowania mogące prowadzić do dyskryminacji w zatrudnieniu. Zgodnie z przytoczonym wyżej art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy, katalog informacji, których może żądać pracodawca od pracownika, jest katalogiem zamkniętym i nie przewiduje obowiązku okazania zaświadczenia o niekaralności. Taką możliwość pracodawca ma jedynie na mocy niektórych ustaw szczególnych, które dopuszczają tego typu żądania.

Kierowca, szofer do firmy komputerowej w Warszawie, warunek: wiek do 30 lat, najlepiej „Bi”, musi być wizualnie super mężczyzną

*gazeta „Oferta”*

Hipermarket poszukuje sprzedawców, warunek: pozostawanie Świadkiem Jehowy

*„Gazeta Wyborcza”*

Asystentka prezesa zarządu (..) miejsce zamieszkania: tylko z Warszawy lub okolic

*www.praca.pl*

Pracownik serwisu sprzątającego – warunek: niekaralność

*www.praca.pl*

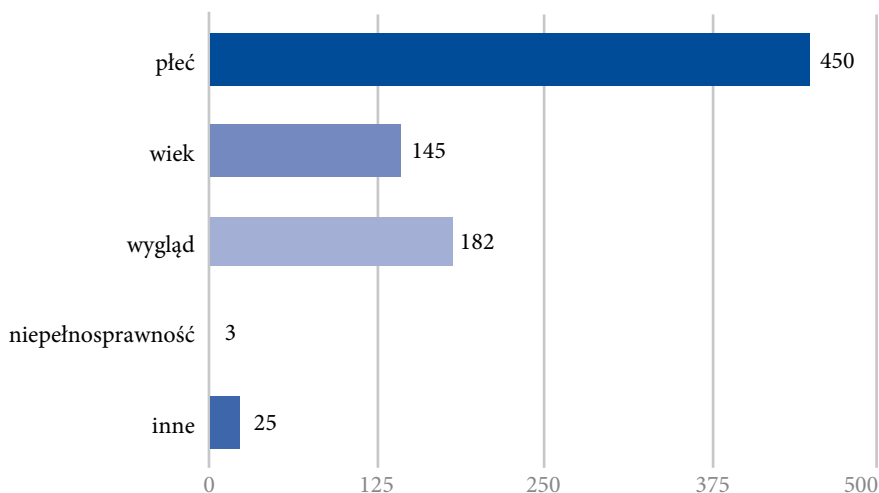
Zatrudnię pracownika myjni – wymagany uregulowany stosunek do służby wojskowej

*„Gazeta Wyborcza”*

## Interwencje i reakcje pracodawców

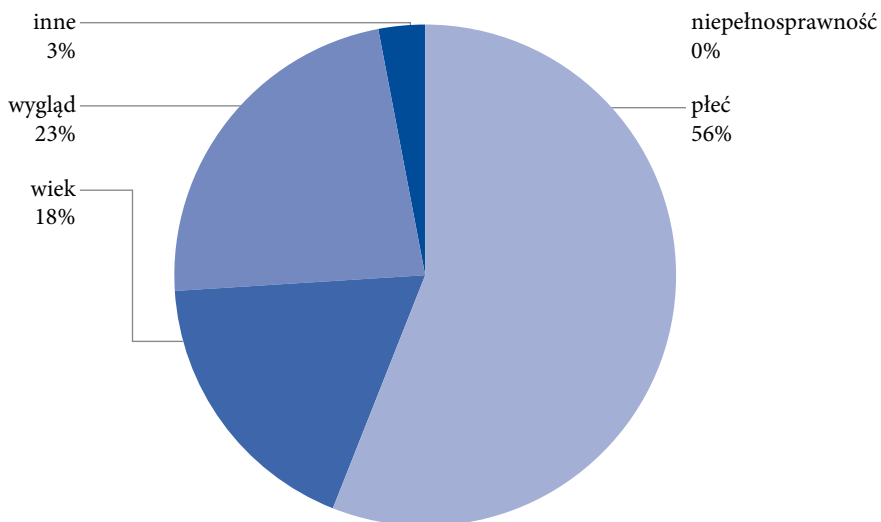
Jednym z założeń projektu monitoringu ogłoszeń o pracę była akcja edukacyjna skierowana do tych pracodawców, którzy dopuścili się naruszenia przepisów regulujących równe traktowanie w zatrudnieniu. Głównym narzędziem tej części projektu były pisma, w których zwracano uwagę na dyskryminacyjne zapisy zawarte w ogłoszeniu o pracę, przytaczano przepisy prawa pracy zabraniające dyskryminacyjnych praktyk na etapie rekrutacji i wzywano do zaprzestania dalszych naruszeń. Na ogólną liczbę 60727

Wykaz liczbowy interwencji przesłanych do pracodawców  
w związku z naruszeniem przez nich zasady równego traktowania



przeanalizowanych ogłoszeń PTPA wystosowało 676 pism (drogą elektroniczną lub listowną). W ww. pismach zwrócono uwagę na ogólną liczbę 805 przypadków możliwego naruszenia norm zasady

Wykaz procentowy interwencji przesłanych do pracodawców  
w związku z naruszeniem przez nich zasady równego traktowania



równego traktowania w zatrudnieniu (niektóre ogłoszenia zawierały więcej niż jedno naruszenie).

1. Ze względu na płeć – 450 interwencji
2. Ze względu na wiek – 145 interwencji
3. Ze względu na wygląd – 182 interwencje
4. Ze względu na niepełnosprawność – 3 interwencje
5. Inne - 25 interwencji

Przykładowe interwencje PTPA:

Szanowni Państwo,

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego jest stowarzyszeniem zrzeszającym prawników-ekspertów z zakresu krajowego oraz europejskiego prawa antydyskryminacyjnego. Obecnie w ramach realizowanego projektu monitorujemy oferty pracy ukazujące się w województwie mazowieckim, analizując je pod kątem zachowania w nich zasady równości.

W związku z powyższym, informujemy, iż oferta pracy na stanowisko „przedstawiciel handlowy” zamieszczona przez Państwa w czerwcu na portalu internetowym [www.praca.pl](http://www.praca.pl) zawiera zapis, który może prowadzić do złamania przepisów antydyskryminacyjnych.

W przypadku wspomnianej nazwy stanowiska w języku polskim przyjmuje się za poprawną i powszechnie stosuje się zarówno męską, jak i żeńską formę (przedstawiciel/przedstawicielka). Podana przez Państwa forma męska sugerują, że oferta jest kierowana wyłącznie do osób płci męskiej.

Pragnę zauważyć, że w świetle obowiązującego w Polsce prawa taka praktyka jest zabroniona. Art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy stanowi, że już na etapie rekrutacji pracownicy powinni być równo traktowani, a więc niedyskryminowani w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, m.in. ze względu na płeć.

Oferta pracy kierowana wyłącznie do mężczyzn w myśl polskiego prawa jest dyskryminująca i znacznie zawęża krąg osób, które mogłyby na nią odpowiedzieć.

Ponadto, w ogłoszeniu prosicie Państwo zainteresowane osoby o przesłanie aplikacji, na którą składa się „CV ze zdjęciem”. Wymóg ten wydaje się szczególnie nieuzasadniony w kontekście charakteru stanowiska pracy, jakie Państwo oferujecie.

Podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem, taka praktyka jest zabroniona. Art. 18<sup>3a</sup> § 4 Kodeksu pracy stanowi, że dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego

kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja również w zakresie nawiązania stosunku pracy wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do określonej grupy. Oferta pracy sugerująca, iż jednym z kryteriów selekcji będzie wygląd, może wykluczać już na pierwszym etapie rekrutacji nie tylko osoby w potocznym rozumieniu „nieatrakcyjne”, ale również osoby niepełnosprawne, starsze, jak również należące do innych grup szczególnie narażonych na dyskryminację. Art. 18<sup>3a</sup> § 1 nie wskazuje wprost wyglądu jako jednej z przyczyn, ze względu na którą nie można dyskryminować, niemniej jednak katalog przyczyn ze względu na które nie można dyskryminować jest otwarty poprzez zastosowane przez ustawodawcę sformułowanie „Pracownicy powinni być równo traktowani (...) w szczególności bez względu na (...)”.

Oferta pracy zawierająca wymóg dołączenia do aplikacji zdjęcia, może być zgodna z prawem tylko wówczas, gdy takie działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Co więcej, w myśl art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy pracodawca nie ma prawa żądać od osoby ubiegającej się o pracę innych niż wymienione enumeratywnie w przepisie danych. Z pewnością fotografia nie należy do informacji, których wymaganie jest dozwolone przez obecnie obowiązujące przepisy.

W związku z powyższym apelujemy do Państwa o poprawne formułowanie ofert pracy i poszanowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu także na etapie rekrutacji.

Z poważaniem

/-/

Monika Zima  
Członkini Zarządu PTPA

Warszawa, 28.08.2009

Szanowni Państwo,

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego jest stowarzyszeniem zrzeszającym prawników-ekspertów z zakresu krajowego oraz europejskiego prawa antydyskryminacyjnego. Obecnie w ramach realizowanego projektu monitorujemy oferty pracy ukazujące się w województwie mazowieckim, analizując je pod kątem zachowania w nich zasady równości.

W związku z powyższym informujemy, iż oferta pracy na stanowiska Kierowców kategorii C+E w transpor-

cie międzynarodowym zamieszczona w lipcu na portalu internetowym [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl) jest sformułowana w sposób mogący prowadzić do złamania przepisów antydyskryminacyjnych.

Od osób ubiegających się o pracę wymagają Państwo aktualnych badań lekarskich. Zgodnie z Art. 229 § 4 Kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Jednak już w § 6 tegoż przepisu jest wyraźnie wskazane, że zarówno wstępne, jak i okresowe badania lekarskie wykonywane są na koszt pracodawcy. Wymaganie od przyszłych pracowników dostarczenia badań lekarskich wykonanych na ich koszt jeszcze przed podpisaniem umowy o pracę jest zatem z punktu widzenia prawnego niewłaściwe i może być postrzegane jako chęć „przerzucenia” kosztów na pracownika zainteresowanego zatrudnieniem.

Innym wymogiem, jaki stawiają Państwo kandydatom jest zaświadczenie o niekaralności. Zgodnie jednak z Art. 39a 1 Ustawy o Transporcie Drogowym dokument ten nie jest wymagany od kierowcy wykonującego przewóz drogowy. Dodatkowo w myśl Art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy pracodawca nie ma prawa żądać od osoby ubiegającej się o pracę innych niż wymienione enumeratywnie w przepisie danych. Z pewnością zaświadczenie o niekaralności nie jest wśród tych, których wymaganie jest przez przepis dozwolone.

Oferta pracy zawierająca wymóg dołączenia do aplikacji zaświadczenia o niekaralności może być zgodna z prawem tylko wówczas, gdy takie działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

W związku z powyższym apelujemy do Państwa o poprawne formułowanie ofert pracy i poszanowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu także na etapie rekrutacji.

Z poważaniem

/-/

Karolina Kędziora

Prezesa PTPA

Z uwagi na stosowanie przez urzędy państwowe w większości ofert pracy form męskich w nazwach stanowisk urzędniczych PTPA zwróciło się z oficjalnym pismem do Prezesa Rady Ministrów celem kompleksowego uregulowania tej kwestii i dostosowania tych nazw zgodnie z zasadą równości płci.

Pismo PTPA z 20 lipca 2009 r.:

Warszawa, 20 lipca 2009 r.

Sz. P.  
Donald Tusk  
Prezes Rady Ministrów  
Al. Ujazdowskie 1/3  
00-583 Warszawa

Szanowny Panie Premierze,

W imieniu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA), ogólnopolskiej organizacji działającej na rzecz praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji, zwracamy się z prośbą o rozważenie podjęcia inicjatywy nowelizacji Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 2007 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej, celem uwzględnienia w nazwach stanowisk zawartych w załącznikach do ww. rozporządzenia zarówno formy męskiej jak i żeńskiej.

PTPA realizuje obecnie projekt „Monitoring zasady równości w ogłoszeniach o pracę”, gdzie zatrudnieni przy nim prawnicy reagują na złamanie zasady równego traktowania przez pracodawców poszukujących pracowników. Niestety, wiele spośród podjętych przez naszą organizację interwencji dotyczyło urzędów administracji publicznej, których ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy mogą rodzić wątpliwość co do zgodności z prawem. Pragniemy przypomnieć, że od 2002 roku (nowelizacja ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, a obecnie przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) polskie prawo pracy zabrania formułowania ogłoszeń o pracę, które mogą sugerować płeć pracownika/pracownicy. Takie działania są wykroczeniem i podlegają karze grzywny.

W związku z powyższym niezbędnym wydaje się odpowiednie uregulowanie praktyki odnośnie ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej i wprowadzenie nazw stanowisk urzędniczych w formie zarówno męskiej, jak i żeńskiej. Takie działania byłoby również dobrą praktyką w realizacji konstytucyjnej zasady równości kobiet i mężczyzn, a także obowiązującej w Unii Europejskiej zasady równości płci oraz gender mainstreamingu (uwzględniania perspektywy płci we wszystkich etapach działaniach władzy publicznej).

Z poważaniem,

/-/  
Karolina Kędziora  
Prezeska Zarządu



Do wiadomości:

- Elżbieta Radziszewska, Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania,
- Sławomir Marek Brodziński, Szef Służby Cywilnej.

Niestety, w odpowiedzi na powyższe pismo PTPA, Szef Służby Cywilnej wyraził swoją negatywną opinię co do proponowanych zmian legislacyjnych twierdząc, że nazwy poszczególnych stanowisk w obecnym brzmieniu nie sugerują płci pracownika (sic!), który będzie wykonywał bądź wykonuje na tym stanowisku powierzone obowiązki. Szef Służby Cywilnej podniósł również argument, że proponowane zmiany mogłyby doprowadzić do braku przejrzystości w prowadzeniu sprawnej polityki zarządzania zasobami ludzkimi (pismo z dnia 26.08.2009 r., DSC.WZ – 171-169(02)/09).

Poza tym reakcje pracodawców na interwencje PTPA były bardzo różne. Od podziękowań za zwrócenie uwagi (tych było najwięcej), przez obietnice zaprzestania stosowania dyskryminacyjnych praktyk, aż po prześmiewcze i niegrzeczne odpowiedzi podważające sens nie tylko całej akcji PTPA, ale także regulacji prawnych zakazujących nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Co ciekawe, niektórzy pracodawcy odpowiadali, że ich zdaniem, pomimo zamieszczenia niezgodnego z prawem ogłoszenia, nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ponieważ osoba niespełniająca podanego w ogłoszeniu kryterium i tak została przyjęta do pracy. Niektórzy pracodawcy zwracali się także z prośbą o PTPA o dalsze wskazówki odnośnie interpretacji przepisów zakazujących nierównego traktowania. Może to prowadzić do konstatacji, iż jest to dowód na głęboką niewiedzę wielu pracodawców odnośnie obecnie obowiązujących przepisów zakazujących naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Przykładowe odpowiedzi pracodawców:

Witam,

Uprzejmie informuję, iż ogłoszenia o pracę zostały poprawione zgodnie z przesłanymi wskazówkami.

Ponadto zapewniam, iż będziemy dokładać wszelkich starań, aby składane przez nas oferty nie zawierały dyskryminujących zapisów.

Pozdrawiam

/-/

Ref. d/s kadr

*duża sp. z o.o. z Warszawy zajmująca się  
profesjonalną rekrutacją pracowników na stanowiska kierownicze*

Witam,

Radzę nie zajmować się przypadkami, które „mogą prowadzić do złamania przepisów antydyskryminacyjnych”, lecz wyłącznie przypadkami, które te przepisy łamią.

Z wyrazami szacunku,

prokurent  
/-/

*departament prawny dużej sp. z o.o.*

Szanowna Pani,

Skoro zespół jest młody, to nie będę kłamał i pisał inaczej. Chyba nie nakłania mnie Pani do świadczania nieprawdy? Pod fasadą Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego uprawia Pani jakąś niezrozumiałą politykę. Jeśli jest Pani pewna, że dopuściłem się przestępstwa, proszę wystąpić z pozwem. Poza tym, jako pracodawca sam dobieram zespół i nie korzystam z porad. Ten list mogę potraktować jako spam, gdyż nie zamawiałem porad prawnych, a spamowanie, jak zapewne Pani wie jest z pewnością łamaniem prawa. A tak na koniec, myli się Pani, gdyż na ogłoszenie odpowiedziało wiele osób o długoletnim stażu, „już nie młodych”. Raczej na Państwa miejscu zająłbym się bardziej pożytecznymi działaniami, choćby próbą zmniejszenia bezrobocia. Radzę bardziej przyjrzeć się działaniom ZUSU.

Pozdrawiam,

/-/  
Prezes Zarządu

*warszawska sp. z o.o. zajmująca się  
sprzedażą oprogramowania komputerowego)*

Szanowna Pani,

Dziękuję za informację, do której postaram się ustosunkować. W moim odczuciu w naszych ogłoszeniach nie ma miejsca dyskryminacja w żadnej z form (pośrednia, bezpośrednio).

Informacja w ogłoszeniu nie dotyczyła w żaden sposób kryterium przyjęcia kandydata, a jedynie opisywała środowisko, atmosferę pracy w firmie. To oznacza, że kandydat, bez względu na swój wiek biologiczny, będąc zatrudniony w naszej firmie, może się poczuć w pracy młodo, natomiast jeśli taka atmosfera kandydatowi nie pasuje, to wtedy po prostu nie będzie do nas aplikował.

Moim zdaniem wnioski Pani dotyczące zaistnienia dyskryminacji pośredniej w sensie art. 18<sup>3a</sup> § 4 Kodeksu pracy są zbyt daleko idące.

*firma consultingowa z kapitałem zagranicznym*

Szanowni Państwo,

Dziękujemy za zwrócenie uwagi, informujemy, że stosujemy się do Państwa zaleceń przy zamieszczaniu kolejnych ofert pracy na łamach gazet i portali internetowych.

Niemniej jednak uważamy, że odpychający wygląd zewnętrzny może być kryterium oceny przydatności osoby na stanowisku wymagającym kreowania wizerunku firmy.

Z poważaniem

/-/

Prezes Zarządu

*sp. z o.o., autoryzowany serwis samochodowy jednej z najbardziej rozpoznawalnych francuskich marek samochodowych na świecie*

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na pismo z dnia 10.06.2009 r. w sprawie zawartego w ogłoszeniu o wolnym stanowisku pracy przez tutejszy urząd sformułowania mogącego doprowadzić do złamania przepisów antydyskryminacyjnych wyjaśniam, że zamieszczona nazwa „młodszy księgowy” w żaden sposób nie miała sugerować, iż nasza oferta skierowana była wyłącznie do osoby płci męskiej.

Informuję, że nabór na powyższe stanowisko został zakończony. Na naszą ofertę odpowiedziało 12 kobiet i 1 mężczyzna. Zatrudniona została kobieta.

Przyjmując uwagi zawarte w niniejszym piśmie informuję, że przy kolejnym naborze uwzględniona zostanie w nazwie stanowiska forma żeńska i męska.

Z poważaniem

/-/

Dyrektor

*urząd w Warszawie*



---

# Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę

*Ustawowy zakaz oraz zadania organów państwa*

*Sylvia Spurek*

---

## I. Zakaz dyskryminujących ogłoszeń w przepisach prawa

Ogłoszenie o pracę stanowi jedno z podstawowych narzędzi poszukiwania przez pracodawcę nowych pracowników. Zasadniczo to pracodawca decyduje o formie i treści ogłoszenia, co do których wymogi nie są w wyraźny sposób, w większości przypadków, określone przez przepisy prawa. Jedynie w przypadku rekrutacji na niektóre stanowiska wyraźnie określone są elementy treści ogłoszenia, a zamieszczenie ogłoszenia jest obligatoryjne. Przykładowo ustawa z 21 listopada 2009 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505) w sposób szczegółowy reguluje obowiązki potencjalnego pracodawcy w zakresie rozpowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy, w tym treść ogłoszenia. Zgodnie z art. 28 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej dyrektor generalny urzędu ma obowiązek upowszechniać informacje o wolnych stanowiskach pracy przez umieszczenie ogłoszenia o naborze w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu, w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowiska w służbie cywilnej powinno zawierać nazwę i adres urzędu, określenie stanowiska pracy, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe, zakres zadań wykonywanych na stanowisku pracy, wskazanie wymaganych dokumentów oraz termin i miejsce składania dokumentów.

Nawet jednak jeżeli brak jest wyraźnych wymogów co do treści ogłoszenia, pracodawca nie ma pełnej i nieograniczonej swobody w zakresie jego zredagowania. Treść ogłoszenia powinna być bowiem skonstruowana w taki sposób, aby nie naruszać obowiązujących przepisów prawa. Pracodawca musi przestrzegać w szczególności przepisów ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. Nr 90, poz. 999, z późn. zm.). Zgodnie z art. 7 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przy

wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się zasadniczo języka polskiego, a naruszenie przepisów ustawy i sporządzenie dokumentu wyłącznie w języku obcym zagrożone jest karą grzywny (art. 15 ust. 2 ustawy o języku polskim). Jednak najbardziej istotne ograniczenie dla treści ogłoszeń o pracę stanowią przepisy prawa pracy dotyczące zakazu dyskryminacji.

Zakaz dyskryminacji stanowi jedną z zasad prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka oraz prawa Unii Europejskiej. W prawie polskim zakaz ten zagwarantowany jest konstytucyjnie oraz podniesiony do rangi zasad prawa pracy. Do polskiego prawa pracy pojęcie „dyskryminacja” zostało wprowadzone przede wszystkim w związku z obowiązkiem implementacji do naszego wewnętrznego porządku prawnego prawa wspólnotowego, w szczególności dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000), dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z 23 września 2002 r. zmieniającej 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 (Dz. Urz. WE L 269, z 05.10.2002). Co istotne, przedmiotowe przepisy unijne odnoszą zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu również do relacji przedkontraktowych dotyczących etapu poszukiwania przez pracodawcę nowych pracowników. Na ich mocy zakazana jest więc dyskryminacja także na etapie selekcji i rekrutacji pracowników. Co za tym idzie, zgodnie z przedmiotowymi przepisami prawa wspólnotowego zakaz dyskryminacji może zostać naruszony przez pracodawcę już na etapie postępowania rekrutacyjnego.

W polskim prawie istotnym ograniczeniem prawnym dla treści ogłoszeń jest zasada niedyskryminacji wynikająca z art. 11<sup>3</sup> oraz przepisów Rozdziału IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, tj. przepisów art. 18<sup>3a</sup> i nast. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.). Zgodnie z art. 11<sup>3</sup> 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.

Z kolei zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu

podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku zakazu dyskryminacji w ogłoszeniach o pracę kluczowe jest sformułowanie „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania stosunku pracy”, które należy rozumieć również jako zakaz dyskryminacji w procesie rekrutacji i ustalania kryteriów naboru. Nawiązywanie stosunku pracy rozpoczyna się bowiem z chwilą, gdy pracodawca zaczyna poszukiwanie pracownika, a więc np. zamieszcza ogłoszenie o pracę. Właśnie dyskryminacja na etapie poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy rzutuje na powstanie tego stosunku w ogóle. Taka interpretacja przedmiotowego przepisu, w świetle której zakaz dyskryminacji na etapie „nawiązania stosunku pracy” dotyczy także promocji, kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, jest zgodna, jak wskazano powyżej, z celem dyrektyw 2000/43/WE, 2000/78/WE i 2002/73/WE. Zakaz dyskryminacji dotyczy więc również ogłoszeń o pracę, a pracodawca, który decyduje się na zamieszczenie ogłoszenia rekrutacyjnego, musi zadbać o to, aby jego treść nie naruszała zakazu dyskryminacji – w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Dyskryminujące ogłoszenia o pracę zawierają najczęściej nieuzasadnione preferencje co do płci lub wieku przyszłego pracownika. Takiego rodzaju wskazania nie będą uznane za dyskryminujące jedynie wtedy, gdy wymagania dotyczące płci lub wieku są uzasadnione ze względu na rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania.

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, a co za tym idzie – zakaz dyskryminacji w ogłoszeniach o pracę, dotyczy zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej (art. 18<sup>3a</sup> § 2 Kodeksu pracy). Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminacja pośrednia zaś to sytuacja, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w stosunku do wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel,

który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18<sup>3a</sup> § 3 i 4 Kodeksu pracy). Przykładowo nieuzasadnione sformułowanie wskazujące płeć kandydata stanowić może przejaw dyskryminacji bezpośredniej. Preferencje co do płci mogą być wyrażone wprost, np. „zatrudnię kobietę/mężczyznę”, albo poprzez podanie stanowiska w rodzaju żeńskim „asystentka, recepcjonistka”. Rozważenia wymaga, czy podanie nazwy stanowiska w rodzaju męskim stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Tradycyjnie bowiem przyjmuje się, że nazwa zawodu podana w rodzaju męskim nie wskazuje płci osoby wykonującej ten zawód. Należy mieć również na względzie brzmienie przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644, z późn. zm.), w którym funkcjonują nazwy zawodów zasadniczo podane w rodzaju męskim. Treść przepisów rozporządzenia może więc stanowić argument, że podanie w ogłoszeniu o pracę nazwy stanowiska w rodzaju męskim nie narusza zakazu dyskryminacji. Z drugiej jednak strony, biorąc pod uwagę równe traktowanie w zatrudnieniu jako zasadę prawa pracy, można mieć wątpliwości, czy klasyfikacja i jej nazewnictwo określone w akcie o charakterze podustawowym nie narusza przepisów rangi ustawowej dotyczących zakazu dyskryminacji. Z pewnością optymalnym rozwiązaniem jest używanie w treści ogłoszeń o pracę jak najbardziej neutralnego nazewnictwa, np. „poszukujemy osoby do obsługi sekretariatu” lub używanie nazw w obu rodzajach, żeńskim i męskim, np. „zatrudnię księgową/księgowego”. Dyskryminacją pośrednią będzie wyznaczenie miejsca rekrutacji, które okaże się niedostępne dla osób niepełnosprawnych. Kwestia ta nie stanowi jednak przedmiotu niniejszego raportu.

Nie zawsze wskazanie w ogłoszeniu o pracę preferencji np. co do płci lub wieku stanowić będzie dyskryminację. Zgodnie bowiem z art. 18<sup>3b</sup> § 1 Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 pkt 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami, a stosownie do art. 18<sup>3a</sup> § 2 pkt 1 zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi. Co za tym idzie, sformułowanie ogłoszenia zawierającego preferencje np. co do płci lub wieku może być usprawiedliwione ze względu



na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania czy wymogi zawodowe i wówczas nie narusza zakazu dyskryminacji. Przykładowo uzasadnione wydaje się wskazanie w ogłoszeniu kryterium płci poprzez wyraźne zaznaczenie np.: „zatrudnimy kobietę-psycholożkę” w przypadku poszukiwania kandydatki do pracy z kobietami - ofiarami zgwałcenia.

Ponadto zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność (art. 18<sup>3a</sup> § 2 pkt 3 Kodeksu pracy). Sformułowanie w ogłoszeniu o pracę wskazania, że kandydatka nie może być w ciąży, będzie zgodne z prawem w sytuacji, gdy poszukujemy pracowników na stanowiska, na których kobiety w ciąży nie mogą być zatrudniane (zob. art. 176 Kodeksu pracy oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, Dz. U. Nr 114, poz. 545, z późn. zm.). Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu także działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie (art. 18<sup>3a</sup> § 3 Kodeksu pracy). Oznacza to, że w celu zatrudnienia większej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmie, w której na takich stanowiskach są głównie mężczyźni, możemy w ogłoszeniu zaznaczyć, że preferowane w ramach procesu rekrutacji są kandydatki na dane stanowisko.

Należy jednocześnie wspomnieć, że Kodeks pracy w sposób wyraźny określa, jakich danych i informacji może od osoby ubiegającej się o zatrudnienie żądać pracodawca (art. 22<sup>1</sup>). Są to imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, a także inne dane osobowe pracownika, imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, jak również numer PESEL pracownika nadany przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL). Podania innych danych osobowych pracodawca może żądać tylko wówczas, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Zatem wskazanie w treści ogłoszenia o pracę wymogów i oczekiwań wobec kandydatów wykraczających poza zakres informacji, których można żądać od osoby ubiegającej się o stanowisko zgodnie z art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy, naru-

sza przedmiotowy przepis, a także może naruszać zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

Przyjęcie, że stosunki przedkontraktowe objęte są zakazem dyskryminacji i pracodawca nie może zamieszczać dyskryminujących ogłoszeń o pracę, ma istotne znaczenie w dochodzeniu roszczeń. Zasadniczo, zgodnie z regulacjami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.), które w tym przypadku stosowane są odpowiednio do stosunków pracy (zob. art. 6 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy), ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W przypadku przepisów o równym traktowaniu mamy do czynienia z odstępstwem od tej zasady i w sporze pomiędzy pracodawcą i pracownikiem (lub niedoszłym pracodawcą i kandydatem na dane stanowisko pracy) ciężar dowodu przenosi się na pracodawcę. To na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się on obiektywnymi powodami, przy czym nieistotne jest, czy pracodawca osobiście dopuścił się naruszenia, czy też któryś z jego pracowników sformułował i zamieścił dyskryminujące ogłoszenie o pracę. Jeżeli osoba aplikująca na dane stanowisko uzna, że ogłoszenie dotyczące pracy narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, może żądać odszkodowania. Jego wysokość wynosi nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy), przy czym maksymalna granica odszkodowania nie została w Kodeksie pracy określona. Właściwy do rozpatrzenia sprawy o odszkodowanie jest sąd pracy.

Należy rozważyć jednocześnie, czy oprócz pracodawcy za zamieszczone w prasie ogłoszenie nie ponosi odpowiedzialności także wydawca danego czasopisma. Zgodnie z art. 42 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. - Prawo prasowe (Dz. U. Nr 5, poz. 24, z późn. zm.) wydawca i redaktor nie ponoszą odpowiedzialności za treść ogłoszeń i reklam opublikowanych zgodnie z art. 36 Prawa prasowego. Jednak, biorąc pod uwagę treść przepisu art. 36 Prawa prasowego, do którego odsyła art. 42, wydawca nie może zamieszczać ogłoszeń sprzecznych z prawem. Zgodnie bowiem z art. 36 ust. 2 ogłoszenia i reklamy nie mogą być sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Przesłanką odpowiedzialności wydawcy jest więc sprzeczność ogłoszenia i reklamy z prawem lub zasadami współżycia, wynikająca wprost z treści lub formy tych materiałów, a wydawca ma obowiązek przyglądania się treści ogłoszeń.

Innym polskim aktem prawnym, który dotyczy zakazu dyskryminacji na etapie rekrutacji, odnosząc się do kwestii dyskryminujących ogłoszeń o pracę, jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.). Zgodnie z art. 19c ustawy agencja zatrudnienia, tj. jedna z instytucji rynku pracy świadcząca usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców

zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej, nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową osób, którym poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W przypadku naruszenia przez dany podmiot warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, w tym warunku określonego w art. 19c, marszałek województwa wykreśla ten podmiot, w drodze decyzji, z rejestru (art. 18m).

Kolejny przepis ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczący niedyskryminującego ogłoszenia o pracę stanowi art. 36 ust. 5e zakazujący powiatowemu urzędowi pracy przyjęcia od pracodawcy oferty pracy, jeśli pracodawca zawarł w niej wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań wykonywanych przez marszałka województwa lub starostę, wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy oraz inne podmioty należy do zadań wojewody (art. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Ponadto wojewoda, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa oraz wojewódzkiej rady zatrudnienia, ustala kryteria wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, określając, po pierwsze, wykaz zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty, kierując się sytuacją na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbą zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy, oraz, po drugie, przypadki, w których zezwolenie na pracę może być wydane na okres krótszy niż określony we wniosku, biorąc pod uwagę w szczególności poprzednie okresy pobytu i pracy cudzoziemca w Rzeczypospolitej Polskiej, charakter lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca oraz znaczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy przez cudzoziemca dla gospodarki. Ustawa zakazuje zawierania w kryteriach wymagań dyskryminujących ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne i ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców (art. 36 ust. 5).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera ponadto przepisy karne odnoszące się do naruszenia wyżej wskazanych zakazów dyskryminacji. Zgodnie z art. 121 ust. 3 nieprzestrzeżenie przez osobę prowadzącą agencję zatrudnienia zasady

zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową zagrożone jest karą grzywny co najmniej 3000 zł. Stosownie zaś do art. 123 takiej samej karze podlega osoba, która ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego.

Przed wejściem w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązywały przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514, z późn. zm.), również dotyczące problemu dyskryminujących ogłoszeń oraz kwestii kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców. Zgodnie z art. 12 ust. 3 o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu pracodawcy mieli obowiązek na bieżąco informować powiatowe urzędy pracy, właściwe dla siedziby pracodawcy, o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego, a informując o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego, pracodawcy nie mogli formułować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, i ze względu na przynależność związkową. Treść tego przepisu została zresztą powtórzona w tekście pierwotnym ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (w art. 36 ust. 5). Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu zakazywała także agencji zatrudnienia dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania, zwłaszcza polityczne i religijne, lub ze względu na przynależność związkową, osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 37 ust. 13). Przewidywała również karę grzywny, nie niższą niż 3000 zł, dla osoby prowadzącej agencję zatrudnienia, która nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania, zwłaszcza polityczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, lub ze względu na przynależność związkową, a także dla osoby, która ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania, zwłaszcza polityczne i religijne lub ze względu na przynależność związkową odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego (art. 66 pkt 3 i 4). Na podstawie przepisów ustawy wojewoda ustalał kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemcom nieposiadającym zezwolenia na osiedlenie się, zgody na pobyt tolerowany, statusu uchodźcy nadanego w Rzeczypospoli-

tej Polskiej i niekorzystającym z ochrony czasowej na jej terytorium, a kryteria te nie mogły zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową (art. 6c ust. 1 pkt 3).

---

## II. Informacje i dane na temat realizacji zadań przekazane przez urzędy wojewódzkie oraz Państwową Inspekcję Pracy

### 1. Wprowadzenie

W ramach projektu monitorującego kwestię dyskryminacji przy nawiązywaniu stosunku pracy w zakresie formułowania ogłoszeń o pracę Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego zwróciło się do wojewodów o udostępnienie – w trybie ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198, z późn. zm.) - informacji na temat działań podejmowanych w celu realizacji przez wojewodów w latach 2004-2009 ich zadań określonych w art. 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie dotyczącym zasady niedyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie oraz przynależność związkową, we wdrażaniu i stosowaniu standardów usług rynku pracy oraz ustalaniu kryteriów wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców. PTPA wnosilo również o przekazanie informacji na temat inicjowania przez wojewodę postępowań w sprawach wskazanych w art. 121 ust. 3 oraz art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponadto Towarzystwo zwróciło się do Państwowej Inspekcji Pracy o dane spraw wszczętych przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w szczególności realizacji zadań polegających na ściganiu wykroczeń dotyczących naruszenia zasady niedyskryminacji, o których mowa w art. 121 ust. 3 oraz art. 123. Zgodnie z Kodeksem pracy nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy sprawuje bowiem Państwowa Inspekcja Pracy (art. 184 § 1). PTPA wystąpiło także do Ministerstwa Sprawiedliwości o podanie danych na temat liczby spraw wniesionych do sądów grodzkich w latach 2004-2009 na podstawie art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

## 2. Dane Państwowej Inspekcji Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy w odpowiedzi na wniosek PTPA podkreśliła na wstępie swojego pisma, że realizuje zadania w zakresie kontroli legalności zatrudnienia oraz kontroli działalności agencji zatrudnienia od 1 lipca 2007 r., na mocy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2007 r., Nr 89, poz. 589 z późn. zm.), w tym również kontrolę przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zadania w powyższym zakresie - przejęte od poszczególnych wojewodów - obejmują m.in.:

- kontrolę prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- ściganie wykroczeń wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Jak wskazała Państwowa Inspekcja Pracy, weryfikacja przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy realizowana jest w formie kompleksowej kontroli danej agencji (tj. odrębny temat kontrolny w ramach działalności PIP). Jednym z zagadnień badanych w trakcie takiej kontroli jest przestrzeganie przez agencję zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub przynależność związkową osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 19c ww. ustawy). W trakcie kontroli inspektor pracy zobowiązany jest zbadać treść ogłoszeń o pracy i innych dokumentów pod kątem zamieszczania w nich kryteriów dyskryminujących. Przy kontroli tego problemu inspektor opiera się także na zeznaniach osoby, której agencja odmówiła poszukiwania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (o ile było możliwe ustalenie takiej osoby), ewentualnie na zeznaniach osób obecnych w trakcie rekrutacji. Dokonuje się też przesłuchania w charakterze strony osób reprezentujących agencję. Dowody w sprawie mogą również stanowić inne dokumenty, np. informacja skierowana do osoby ubiegającej się o pracę zawierająca przyczynę odmowy poszukiwania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

PIP wyjaśniła, że po stwierdzeniu naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy inspektor pracy stosuje odpowiednie środki prawne, tj. wystąpienie do kontrolowanej agencji oraz wnioski o ukaranie do sądu, m.in. za wykroczenia z art. 121 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednocześnie okręgowy inspektor pracy powiadamia marszałka właściwego województwa o naruszeniu warunków prowadzenia agencji

zatrudnienia, do których należy również przestrzeganie zasady zakazu dyskryminacji określonej w art. 19c powołanej ustawy, a skutkiem takiego zawiadomienia może być wykreślenie przez marszałka województwa danego podmiotu (agencji) z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (art. 19m pkt 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Zgodnie z informacjami przekazanymi przez PIP, w okresie od 1 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2009 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie, w ramach tematu „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”, 864 kontrole przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nieprzestrzeganie zasady zakazu dyskryminacji, o której mowa w art. 19c ustawy, stwierdzono w 27 agencjach zatrudnienia (10 agencji w II połowie 2007 r., 8 agencji - w 2008 r. oraz 9 agencji w I połowie 2009 r.), co stanowi 3% agencji poddanych kontroli. Najczęstsze przejawy dyskryminacji w ogłoszeniach o pracy polegały na kierowaniu ofert do osób w określonym przedziale wiekowym, zazwyczaj wyłącznie do ludzi młodych (np. „studentów na stanowiska kasjerów, asystentów kasjera i kolportera gazetek”), do osób określonej płci (przykładowo „kobiety do zbioru truskawek”, „kobieta na portiernię”, „2 kobiety do plewienia i grabienia”) lub adresowaniu oferty jedynie do osób narodowości polskiej (zatrudnianie na statkach marynarzy narodowości polskiej). Naruszenia przepisów wykazano wobec co najmniej 174 osób. Liczba ta mogła być dużo większa, bowiem inspektor pracy nie ma najczęściej możliwości ustalenia tożsamości osób, które zapoznały się z treścią ogłoszenia zawierającego kryteria dyskryminujące i zrezygnowały ze starania się o pracę.

Państwowa Inspekcja Pracy wskazała w piśmie do PTPA, że w wyniku przeprowadzonych kontroli do 27 agencji zatrudnienia skierowano wystąpienia zawierające ogółem 28 wniosków dotyczących przestrzegania zasady zakazu dyskryminacji, które w 11 przypadkach dotyczyły dyskryminacji ze względu na płeć, w 15 - ze względu na wiek i w 2 - ze względu na narodowość. W związku ze stwierdzeniem wykroczeń z art. 121 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do sądów skierowano 8 wniosków o ukaranie, a w jednym przypadku, na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń, zastosowano środek oddziaływania wychowawczego. W zakończonych przez sądy postępowaniach w 4 przypadkach została orzeczona kara grzywny w wysokości 3000 zł, a w jednym - w kwocie 200 zł. PIP zaznaczyła jednocześnie, że bezpośredni wpływ na liczbę wniosków o ukaranie kierowanych w sprawach o popełnienie wykroczeń z art. 121 ust. 3 ustawy, polegających na naruszeniu zasady zakazu dyskryminacji przez agencję zatrudnienia zamieszczającą w ogłoszeniach kryteria dyskryminacyjne, są trudności z ustaleniem tożsamości osoby pokrzywdzonej. Jeśli inspektor pracy nie wskaże



pokrzywdzonego we wniosku o ukaranie, sąd pozostawia sprawę bez rozpoznania z uwagi na braki formalne wniosku.

W omawianym okresie, zgodnie z informacjami PIP, zostały zarejestrowane jedynie 3 skargi dotyczące naruszenia przez agencje zatrudnienia zasady niedyskryminacji, które po rozpatrzeniu uznano za bezzasadne.

Jak poinformowała PIP, przestrzeganie zasad równego traktowania w procesie rekrutacji prowadzonym przez inne podmioty niż agencje zatrudnienia (pracodawców, przedsiębiorców itd.) jest badane w ramach kontroli tematycznych obejmujących legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. W zakresie dotyczącym niedyskryminacji kontrole te polegają na ujawnianiu przypadków wykroczeń określonych w art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, polegających na odmowie zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Inspektorzy pracy kontrolują to zagadnienie jedynie w przypadku, gdy - w szczególności na podstawie skarg czy ogłoszeń o pracy zawierających kryteria dyskryminacyjne - powezmą wiadomość o przypadkach odmowy zatrudnienia ze względu na jedno lub więcej kryteriów wyszczególnionych w powyższym przepisie. W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów inspektor pracy stosuje odpowiednie środki prawne: kieruje wystąpienie do podmiotu kontrolowanego oraz wszczyna postępowania w sprawach o wykroczenia. Ponadto, zgodnie z art. 37 ust 4 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, okręgowy inspektor pracy kieruje do właściwego starosty powiadomienie o stwierdzonym przypadku naruszenia przez podmiot kontrolowany przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z informacjami Państwowej Inspekcji Pracy przekazanymi PTPA, w ramach kontroli z zakresu legalności zatrudnienia, prowadzonych w okresie od 1 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2009 r., inspektorzy pracy ujawnili, że w 30 podmiotach nie przestrzegano zasady niedyskryminacji przy zatrudnianiu (w 16 podmiotach w 2007 r., w 11 - w 2008 r. i w 3 - w 2009 r.). Nieprawidłowości polegały na zamieszczeniu kryteriów dyskryminacyjnych w ogłoszeniach o pracy bądź na odmowie zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć lub wiek. Wykazane naruszenia przepisów odnosiły się do 79 osób ubiegających się o pracę. Do 30 kontrolowanych podmiotów skierowano wystąpienia zawierające wnioski w sprawie przestrzegania nakazu równego traktowania przy zatrudnianiu, które w 21 przypadkach dotyczyły dyskryminacji ze względu na płeć, a w 9 - ze względu na wiek. W związku ze stwierdzeniem wykroczeń z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy inspek-



torzy pracy skierowali do właściwych sądów 6 wniosków o ukaranie. W trzech przypadkach sądy orzekły karę grzywny w wysokości 3000 zł., w pozostałych nałożono grzywny w wysokości 500, 600 i 1000 zł.

Państwowa Inspekcja Pracy poinformowała również, że w analizowanym okresie wpłynęło do niej 11 skarg dotyczących stosowania praktyk dyskryminacyjnych przy zatrudnianiu, z których 3 uznano za zasadne.

### 3. Informacje urzędów wojewódzkich

Na pismo Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego z prośbą o udzielenie informacji publicznej dotyczącej realizacji przez wojewodów przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odpowiedzi przekazało 13 urzędów wojewódzkich. Trzy urzędy wojewódzkie – Świętokrzyski Urząd Wojewódzki, Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki oraz Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki - nie udzieliły żadnej odpowiedzi. Należy wspomnieć, że zgodnie z art. 23 ustawy o dostępie do informacji publicznej osoba, która wbrew ciążącemu na niej obowiązkowi, nie udostępnia informacji publicznej, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Ponadto bezczynność organu administracji można zaskarżyć do sądu administracyjnego.

Jeśli chodzi o realizację zadań określonych w art. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, większość urzędów wojewódzkich poinformowała, że działania wojewodów w tym zakresie nie ujawniły żadnych nieprawidłowości dotyczących naruszenia zasady dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne ani ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców w podległych wojewodzie podmiotach.

Przykładowo Wojewoda Dolnośląski wskazał, że w okresie od 2004 r. nie toczyło się przed wojewodą, z zakresu kompetencji wynikających z art. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, postępowanie w sprawach naruszenia zasad zabraniających dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne, ani ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców. Służby Wojewody Dolnośląskiego podczas przeprowadzanych w powiatowych urzędach pracy kontroli nie stwierdziły stosowania dyskryminacji wobec osób korzystających z ich usług. Zgodnie z informacjami Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego pracownicy urzędów pracy byli pouczeni przez osoby kontrolujące o obowiązku odmowy przyjęcia od pracodawcy oferty pracy zawierającej wymagania naruszające zasadę równego traktowania, a kwestie te były również akcentowane na

szkoleniach dotyczących wdrażania standardów usług rynku pracy. Również podczas kontroli agencji pośrednictwa pracy w okresie od początku 2004 r. do dnia 30 czerwca 2007 r. kontrolerzy Wojewody Dolnośląskiego nie stwierdzili naruszenia zasad niedyskryminacji. Jednocześnie Wojewoda Dolnośląski zwrócił w piśmie do PTPA uwagę na fakt, że ewentualne nieprawidłowości podczas rekrutacji wymagają czynnego udziału strony poszkodowanej, świadomość przepisów antidyskryminacyjnych zaś jest niska, co powoduje, że niewiele osób decyduje się na dochodzenie swoich praw, w tym składanie skarg do właściwych organów.

Z kolei Łódzki Urząd Wojewódzki, wskazując w odpowiedzi na pismo PTPA następujące dane: liczbę spraw w zakresie orzekania o statusie osoby bezrobotnej i przysługujących świadczeniach, rozpatrzonych w trybie odwoławczym, liczbę skarg na działalność urzędów pracy, liczbę kontroli w urzędach pracy, liczbę rozpatrzonych wniosków o nadanie licencji zawodowej pośrednika pracy i doradcy zawodowego oraz liczbę decyzji dotyczących udzielenia przyrzeczenia i zezwolenia na pracę cudzoziemców na terytorium RP, podkreślił, że w żadnej z tych spraw nie stwierdzono występowania działania wskazującego na dyskryminację ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne, ani ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców.

Zgodnie z informacjami przekazanymi przez Lubelski Urząd Wojewódzki, w wyniku kontroli prowadzonych w latach 2004-2009 (162 kontrole) nie stwierdzono przypadków dyskryminacji w powiatowych urzędach pracy w jakimkolwiek zakresie. Ponadto kontrole pracodawców i agencji zatrudnienia prowadzone przez Lubelski Urząd Wojewódzki do 30 czerwca 2007 r. (liczba kontroli legalności zatrudnienia, w tym kontrole agencji zatrudnienia – 6163) również nie wykazały tego rodzaju nieprawidłowości. Działan naruszających zasadę równości i niedyskryminacji nie ujawniło także postępowanie administracyjne oraz kontrole w publicznych służbach zatrudnienia prowadzone przez Wojewodę Podkarpackiego. Z kolei Małopolski Urząd Wojewódzki nie stwierdził przypadków dyskryminacji w kontekście danych zawartych w ofertach pracy, sprawdzając dane zamieszczane przez pracodawców w ofertach pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy. Nieprawidłowości związanych z dyskryminacją w dostępie do usług rynku pracy nie stwierdzili także Wojewoda Opolski, Wojewoda Wielkopolski i Wojewoda Pomorski. Mazowiecki Urząd Wojewódzki poinformował, że w latach 2004-2009 nie prowadził postępowań dotyczących jakiegokolwiek formy dyskryminacji w powiatowych urzędach pracy czy w innych instytucjach, nad którymi na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Wojewoda Mazowiecki sprawuje nadzór i kontrolę.

Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki wskazał, że nie prowadzi statystyk na temat podejmowanych przez Wojewodę Kujawsko-Pomorskiego działań w zakresie realizacji zadań wskazanych w art. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie zaś z informacjami Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego Wojewoda Lubuski nie prowadził w latach 2004-2009 działań w zakresie realizacji jego zadań określonych w art. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w przedmiocie zapewnienia zasady równości i niedyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne, wyznanie religijne i przynależność związkową.

Informacje dotyczące wykroczeń wskazanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przekazały następujące urzędy wojewódzkie: kujawsko-pomorski, lubuski, opolski, podlaski, podkarpacki, pomorski oraz wielkopolski. Urzędy te poinformowały, że obsługiwani przez nie wojewodowie nie wnosili o ukaranie jakichkolwiek agencji zatrudnienia na podstawie art. 121 ust. 3, a także nie inicjowali postępowania o ukaranie pracodawcy za wykroczenie określone w art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Małopolski Urząd Wojewódzki wskazał, że wnioski o ukaranie agencji zatrudnienia oraz pracodawców kierowane były przez Oddział Kontroli Legalności Zatrudnienia do dnia 30 czerwca 2007 r. i jest to dokumentacja archiwalna, nie przekazując jednak żadnych danych w tym zakresie<sup>1</sup>. Śląski Urząd Wojewódzki z kolei wyjaśnił, że kierowaniem wniosków o ukaranie agencji zatrudnienia lub pracodawców z tytułu wykroczeń określonych przepisami art. 121 ust. 3 i art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zajmowali się w latach 2004-2007 inspektorzy kontroli przestrzegania legalności zatrudnienia, od dnia 1 lipca 2007 r. zaś zadania związane z realizacją tej kontroli wraz z pracownikami zostały przekazane Państwowej Inspekcji Pracy. Na podstawie rocznych sprawozdań składanych przez te służby do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ustalono, że w okresie od 2004 r. do 30 czerwca 2007 r. skierowano 6 wniosków o ukaranie za nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji.

1. Z publikacji prasowych wynika, że Oddział Kontroli Legalności Zatrudnienia podejmował działania w tym zakresie. Dotyczy to w szczególności sprawy Krzysztofa Sz., który odpowiedział na ogłoszenie krakowskiej firmy biotechnicznej, lecz pracy nie dostał, bo zdaniem kierowniczkii rekrutującej pracowników „faceci do niczego się nie nadają”, gdyż „naukowo dowiedziono, że nie są tak sprawni manualnie jak płeć piękna”; zob. <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,2773969.html>. Małopolski Urząd Wojewódzki poinformował także, że zgodnie z przepisami prawa wszelkie sprawozdania statystyczne przekazywane są do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W związku z tym PTPA zwróciło się do ministerstwa o przekazanie w trybie ustawy o dostępie do informacji publicznych tych statystyk. Z odpowiedzi ministerstwa wynika jednak, że nie stwierdzono dyskryminacji przy podejmowaniu zatrudnienia, a ponadto od 1 lipca 2007 r. stosowne działania w zakresie wniosków o ukaranie agencji podejmuje Państwowa Inspekcja Pracy. MPiPS nie przekazało jednocześnie żadnych danych dotyczących wcześniejszego okresu objętego zapytaniem PTPA.

Zasadniczo więc, zgodnie z informacjami przekazanymi przez urzędy wojewódzkie, nie występowały okoliczności powodujące konieczność interwencji służb wojewody w powyższym zakresie.

Jeśli chodzi o ustalanie przez wojewodów kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, urzędy wojewódzkie (dolnośląski, łódzki, lubelski, opolski, podlaski, podkarpacki, pomorski, wielkopolski) podkreślały, że nie zawierają one zapisów dyskryminujących ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne czy ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców. Również projekty kryteriów, do których ustalenia wojewodowie zobowiązani zostali na podstawie obowiązującego od 1 lutego br. brzmienia art. 10 (zob. ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33), takich dyskryminujących zapisów nie zawierają.

#### 4. Informacje Ministerstwa Sprawiedliwości

Wydział Statystyki Ministerstwa Sprawiedliwości poinformował w odpowiedzi na pismo PTPA, że nie posiada danych na temat liczby spraw wniesionych w latach 2004-2009 do sądów grodzkich na podstawie art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wydział przekazał natomiast szereg danych dotyczących przestępstw z art. 118 (ludobójstwo grupy narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub grupy o określonym światopoglądzie), 119 (przemoc fizyczna lub groźba bezprawna wobec grupy ludności lub poszczególnej osoby, oparta na motywach dyskryminacyjnych), 256 (propagowanie faszystowskiego lub innego totalitarnego ustroju państwowego oraz nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych lub wyznaniowych) i 257 (publiczne znieważanie grupy ludności lub pojedynczej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu bezwyznaniowości lub naruszenie nietykalności cielesnej człowieka z tych powodów) ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.), jak również spraw o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z molestowaniem seksualnym i z mobbingiem oraz z tytułu naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Przykładowo w 2008 r. w sądach pracy 103 sprawy o odszkodowanie w sądach rejonowych oraz 13 spraw w sądach okręgowych dotyczyły dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy). Z tytułu naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn (art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy) w 2008 r. 698 kobiet oraz 291 mężczyzn wniosło powództwo o odszkodowanie do sądu rejonowego, a 20 kobiet i 19 mężczyzn do sądu okręgowego. Brak jednak w materiałach Ministerstwa Sprawiedliwości szczegóło-

wych statystyk dotyczących kwestii dyskryminacji na etapie rekrutacji poprzez sformułowanie ogłoszenia o pracę.

**Bibliografia:**

1. K. Kędziora, K. Śmiszek, Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, Warszawa 2008
2. P. K. Waclawska, Rekrutacja w drodze ogłoszeń - charakterystyka prawna, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4/2004
3. S. W. Ciupa, Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych Monitor Prawa Pracy nr 11/2006 i 12/2006

*Sylvia Spurek – prawniczka, w 2004 r. ukończyła aplikację legislacyjną. Autorka prawniczej publikacji „Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. Komentarz” (Wolters Kluwer, Warszawa 2008) oraz kilkudziesięciu innych publikacji i artykułów na temat praw człowieka oraz przeciwdziałania dyskryminacji.*



---

# Analiza przepisów antydiskryminacyjnych i orzecznictwa sądów polskich

*w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu*

*Katarzyna Gonera*

---

## Źródła prawa antydyskryminacyjnego (zasada równego traktowania pracowników i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu w aktach prawa stanowionego)

Obowiązki pracodawcy dotyczące równego traktowania pracowników oraz zakaz ich dyskryminacji w zatrudnieniu wynikają z aktów prawnych ułożonych w systemie prawa na różnym poziomie.

W wewnętrznym, krajowym porządku prawnym podstawowe znaczenie mają przepisy Konstytucji RP, zwłaszcza jej art. 32 i 33. Zgodnie z art. 32 Konstytucji wszyscy są wobec prawa równi; wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1). Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2). Z kolei zgodnie z art. 33 Konstytucji kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (ust. 1). Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (ust. 2).

Na podstawie wymienionych przepisów Konstytucji Trybunał Konstytucyjny ocenił już wielokrotnie zgodność z Konstytucją regulacji ustawowych dotyczących zróżnicowania sytuacji pracowników ze względu na niedopuszczalne kryteria dyskryminujące, między in-

nymi dochodząc do wniosku, że zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w niektórych ustawach stanowi naruszenie zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn (art. 33 Konstytucji) oraz zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 Konstytucji).<sup>2</sup>

Na poziomie ustawowym najważniejsza jest regulacja Kodeksu pracy, dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji pracowników. Wśród podstawowych zasad prawa pracy Kodeks pracy wymienia zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, co dotyczy w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.), oraz zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, 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 (art. 11<sup>3</sup> k.p.). Rozwinięcie tych podstawowych zasad prawa pracy znajduje się w rozdziale zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18<sup>3a</sup> – 18<sup>3c</sup> k.p.). Przepisy tego rozdziału stanowią wdrożenie (implementację) do polskiego porządku prawnego dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Prawo polskie jest wystarczająco dobrze zharmonizowane z prawem europejskim – pojawiające się (sporadycznie) wątpliwości interpretacyjne są wyjaśniane z uwzględnieniem treści dyrektyw oraz wyroków Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu. Rola interpretatora przypada wszystkim sądom pracy stosującym te przepisy, w tym przed wszystkim Sądowi Najwyższemu.

Wyliczenie w art. 11<sup>3</sup> k.p. kryteriów dyskryminacji jest jedynie przykładowe, a nie wyczerpujące. Ma ono jednak istotne znaczenie praktyczne, bo istnieje pewna skłonność do traktowania tego wyliczenia jako wyczerpującego. Nie można w praktyce (np. w toku postępowania sądowego) zakwestionować charakteru kryteriów różnicujących wymienionych w tym przepisie jako zakazanych przez prawo i przez to niedopuszczalnych. Ponadto, umieszczenie w art. 11<sup>3</sup> k.p. określonego kryterium, którego znaczenie mogłoby być podważane jako kryterium prowadzącego do dyskryminacji (nieuprawnionego zróżnicowania) - jak zdarza się niekiedy np. w odniesieniu do orientacji seksualnej - przesądza o braku zasadności tego typu wątpliwości w płaszczyźnie regulacji Kodeksu pracy i całego prawa pracy. Konstytucja przewiduje, że nikt nie może być dyskryminowany z jakiegokolwiek przyczyny. Mimo wielu ustawowo

2. Por. np. orzeczenie TK z 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997, nr 3-4, poz. 37, z głosem aprobującą A. Bienia, Przegląd Sejmowy 1998, nr 2, s. 174; wyrok TK z 28 marca 2000 r., K 27/99, OTK 2000, nr 2, poz. 62; wyrok TK z 13 czerwca 2000 r., K 15/99, OTK 2000, nr 5, poz. 137; wyrok TK z 5 grudnia 2000 r., K 35/99, OTK 2000 nr 8, poz. 295.



określonych kryteriów dyskryminacji (niedopuszczalnych kryteriów różnicujących) w orzecznictwie sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego najczęściej spotyka się sprawy dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć, wiek i niepełnosprawność (chorobę). Czasem działacze związkowi powołują się w procesach na dyskryminowanie ich ze względu na przynależność związkową, ale najczęściej okazuje się, że w rzeczywistości dyskryminacji z tej przyczyny nie było. Inne kryteria dyskryminacji (np. rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna) praktycznie w orzecznictwie sądowym nie występują.

Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy (art. 9 § 2 k.p.). Postanowienia tych aktów prawnych naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują (art. 9 § 4 k.p.). Przyjmuje się, że przewidziana w tym przepisie sankcja nieobowiązywania postanowień układów zbiorowych, innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów naruszających zasadę równego traktowania nie powinna mieć zastosowania w odniesieniu do całych postanowień przyznających pewne uprawnienia niektórym pracownikom i nieprzyznających tych uprawnień innym (na czym polega naruszenie zasady równego traktowania). W takiej sytuacji należy uznać za nieobowiązujące zróżnicowanie sytuacji pracowników i przyjąć, że wszystkim przysługują uprawnienia przyznane tylko niektórym. Podstawę do takiego rozumienia normy zawartej w art. 9 § 4 k.p. stanowi treść art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne; zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Należy zwrócić również uwagę na inne ustawy, poza Kodeksem pracy, które regulują niektóre zagadnienia zakazu dyskryminacji oraz nakazu równego traktowania w zatrudnieniu. Na przykład w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.) przewidziano (w art. 36 ust. 4 pkt 3), że pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców, realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadą równości - oznaczającą obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie

lub orientację seksualną. Informacja pracodawcy o wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne ani ze względu na przynależność związkową. Zgodnie z art. 36 ust. 5e ustawy o promocji zatrudnienia, powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w niej wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Według art. 19c tej ustawy, agencja zatrudnienia (czyli agencja pośrednictwa pracy, agencja doradztwa personalnego, agencja pracy tymczasowej lub agencja poradnictwa zawodowego) nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Podobne sformułowania znalazły się w art. 121 ust. 3 i 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którymi ten, kto - prowadząc agencję zatrudnienia - nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową albo ten, kto - ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną - odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 złotych.

Z kolei w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.) przewidziano, że 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 (art. 15 ust. 1). W zakresie dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanych przez pracodawcę użytkownika przepis ust. 1 nie dotyczy pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni (art. 15 ust. 2). Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, w zakresie warunków określonych w art. 15 ustawy, 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 pracowników w zatrudnieniu (art. 16 ust. 1).

Od chwili przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej - czyli od 1 maja 2004 r. - kwestię równego traktowania pracowników i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu regulują również akty prawa wspólnotowego (prawa Unii Europejskiej), wiążące Polskę jako państwo członkowskie, w szczególności Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz. U. z 2004 r. Nr 90 poz. 864/31 oraz Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/32) jako źródło prawa pierwotnego (zwłaszcza art. 12, 13 i 141 Traktatu) oraz dyrektywy jako źródło prawa pochodnego. Spośród dyrektyw regulujących kwestie równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji należy wymienić: (1) dyrektywę Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz. Urz. UE L 45 z 1975 r., s. 19); (2) dyrektywę Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 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. UE L 39 z 1976 r., s. 40 ze zm.); (3) dyrektywę Rady nr 79/7/ EWG z 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 6 z 10 stycznia 1979 r., s. 24, Dz. Urz. UE polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, tom 1, s. 215); (4) dyrektywę 97/80 Rady z 15 grudnia 1997 r. dotyczącą ciężaru do wodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz. Urz. WE L 14 z 1998 r., s. 6); (5) dyrektywę Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE L 180 z 2000 r. s. 22); (6) dyrektywę Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z 12 grudnia 2000 r., s. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, tom 4, s. 79); (7) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/ EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. UE L 269 z 2002 r., s. 15); (8) dyrektywę nr 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedredagowana) (Dz.U. UE L 204 z 26 lipca 2006 r., s. 23; dyrektywa ta zastąpiła dyrektywy 75/117, 76/207 i 97/80).

Europejski Trybunał Sprawiedliwości w Luksemburgu przyjmuje, że prawo wspólnotowe jest nadrzędne nad prawem krajowym. Dyrektywa jest aktem prawa wspólnotowego skierowanym do państw członkowskich, który jest wiążący co do wskazanych w niej celów, pozostawiając państwu członkowskiemu swobodę w wyborze sposobu osiągnięcia tego celu. Prawdliwość tego wyboru jest kontrolowana przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości.

Wreszcie źródła zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji pracowników należy szukać w ratyfikowanych przez Polskę umowach międzynarodowych.

Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu (Dz. U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218) definiuje w art. 1 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 (ust. 1 lit. a) oraz wszelkie inne rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będą mogły być wymienione przez zainteresowanego po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji (ust. 1 lit. b). Natomiast rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację (art. 1 ust. 2). Państwo jest zobowiązane do prowadzenia stosownych działań, określonych w art. 2 i 3 tej Konwencji, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Konwencja nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca jednakowego wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238) stanowi, że określenie to stosuje się do stawek wynagrodzenia ustalonych bez dyskryminacji opartej na płci (art. 1). Państwo powinno popierać za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia i, o ile jest to zgodne z tymi metodami, zapewniać stosowanie w stosunku do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości (art. 2 ust. 1).

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) przewiduje w art. 14, że korzystanie z praw i wolności wymienionych w niej powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe

lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. Jeśli chodzi o prawo pracy, to należy w szczególności odnieść ten przepis do zakazu pracy przymusowej, prawa do rzetelnego procesu sądowego i wolności stowarzyszenia się (art. 4, 6 i 11 Konwencji).

## Analiza przepisów Kodeksu pracy dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy

Przepisy rozdziału Kodeksu pracy zatytułowanego „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18<sup>3</sup> – 18<sup>3e</sup> k.p.) zawierają szczegółową regulację obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.). Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.).

Art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. przykładowo konkretyzuje sytuacje, które stanowią naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że w każdym z tych przypadków kierował się obiektywnymi powodami. Przepis ten wskazuje na typowe skutki praktyk dyskryminacyjnych. Typowymi przejawami naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu są: odmowa zatrudnienia kobiety ze względu na to, że jest w ciąży lub w wieku prokreacyjnym, odmowa zatrudnienia osoby ze względu na jej niepełnosprawność, rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia przez kobietę wieku emerytalnego niższego niż wiek emerytalny przewidziany dla mężczyzn (por. wyrok Sądu Najwyższego

z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 173 oraz dwie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 165, oraz z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009 nr 19-20, Monitor Prawa Pracy 1009 nr 8, s. 417). Najczęstszym skutkiem nieuprawnionego różnicowania sytuacji pracowników w zatrudnieniu jest ukształtowanie wynagrodzeń kobiet na niższym poziomie niż mężczyzn, chociaż wykonują one jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości (por. wyroki Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98, z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 25; argument dotyczący dyskryminacji z tej przyczyny jest jednak niekiedy nadużywany w praktyce). Za przejaw praktyk dyskryminujących ze względu na płeć, wiek lub niepełnosprawność należy uznać obniżenie wymiaru zatrudnienia (np. do połowy etatu) kobietom wychowującym małe dzieci, osobom w wieku bliskim wiekowi emerytalnemu lub pracownikom niepełnosprawnym przy jednoczesnym zapewnieniu pewnych uprawnień przewidzianych w aktach prawa wewnątrzzakładowego (układ zbiorowy pracy, regulamin pracy i regulamin wynagradzania) tylko pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie. Ustalenie pracownicy niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników w następstwie korzystania przez nią z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka jest traktowane jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 38). Nierówne traktowanie pracowników może polegać na takim ukształtowaniu kryteriów selekcyjnych doboru pracowników do szkoleń albo takim organizowaniu szkoleń, że w praktyce będą one dostępne tylko dla pracowników charakteryzujących się określoną cechą - np. mężczyzn, osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, pracowników w niezaawansowanym wieku.

Jednym z przejawów naruszenia zasady równego traktowania może być odmowa nawiązania stosunku pracy. Prawo antydyskryminacyjne obejmuje swoim działaniem zdarzenia jeszcze przed nawiązaniem stosunku pracy (por. przytoczone wcześniej przepisy dotyczące ofert pracy). Odmowa zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku musi być uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Wynika to nie tylko z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p., ale także z art. 11<sup>2</sup> oraz art. 11<sup>3</sup> k.p. Nieprzeprowadzenie przez pracodawcę w toku procesu przed sądem pracy dowodu niedyskryminacji osoby zamierzającej nawiązać stosunek pracy, której odmówiono zatrudnienia, uprawnia tę osobę do odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (także przez odmowę zatrudnienia), ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie od-

rębnych przepisów. Ponieważ sprawa wysokości odszkodowania jest uregulowana autonomicznie w prawie pracy, nie stosuje się art. 72 § 2 k.c. w związku z 415 k.c., umożliwiających w tej sytuacji dochodzenie odszkodowania tylko w granicach tzw. ujemnego interesu umownego (według art. 72 § 2 k.c. strona, która rozpoczęła lub prowadziła negocjacje z naruszeniem dobrych obyczajów, w szczególności bez zamiaru zawarcia umowy, jest obowiązana do naprawienia szkody, jaką druga strona poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy; art. 18<sup>3d</sup> k.p. pozwala – co do zasady – na domaganie się odszkodowania w większym rozmiarze). Osoba ubiegająca się o pracę, która nie została zatrudniona z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (czyli ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną), musi jednak udowodnić rozmiar szkody poniesionej w związku z odmową zatrudnienia jej, jeżeli domaga się odszkodowania przewyższającego minimalne wynagrodzenie za pracę. Dyskryminująca pracownika odmowa zatrudnienia go na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego jest wykroczeniem (art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia).

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na: (1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom, (2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników, (3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika, (4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy (art. 18<sup>3b</sup> § 2 k.p.).

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobie ich wypełnienia, czy też w ich kwalifikacjach (wyroki Sądu Najwyższego: z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 311, z 19 lutego 2008 r., II PK 256/07, OSNP 2009, nr 9-10, poz. 116).

Art. 18<sup>3a</sup> i 18<sup>3b</sup> k.p. określają przesłanki dopuszczalnego różnicowania sytuacji pracowniczej, co w szczególności obejmuje: (1) działanie obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem



cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.); (2) obiektywne powody (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.); (3) działanie proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika (art. 18<sup>3b</sup> § 2 k.p.); (4) przyczyny odmowy zatrudnienia będące rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi (art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 1 k.p.). Zróżnicowanie przytoczonych przesłanek nie ma wyraźnego uzasadnienia w prawie wspólnotowym.

Odmowa zatrudnienia pracownika może nastąpić - nawet z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. - jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom. Typowym przykładem może być odmowa zatrudnienia kobiety w ciąży na stanowisku, na którym pracę wykonuje się w porze nocnej (ponieważ pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej - art. 178 § 1 zdanie pierwsze k.p.) albo odmowa zatrudnienia kobiety (zwłaszcza kobiety w ciąży) przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 176 k.p.), których wykaz został określony w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114, poz. 545 ze zm.).

Z odmową zatrudnienia ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom wiąże się zakres informacji na temat kandydata na pracownika (danych osobowych kandydata), które mogą być wymagane podczas rekrutacji. Zakres danych osobowych, których ujawnienia pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, został szczegółowo uregulowany w art. 22<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca ma prawo żądać od kandydata na pracownika (osoby ubiegającej się o zatrudnienie) danych obejmujących: (1) imię (imiona) i nazwisko, (2) imiona rodziców, (3) datę urodzenia, (4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), (5) wykształcenie, (6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika (a więc od osoby już zatrudnionej, po jej zatrudnieniu), niezależnie od danych wspomnianych wcześniej, także: (1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, (2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL). Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. Pracodawca może żą-



dać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (np. informacji o obywatelstwie, o stanie cywilnym, o tym, czy nie toczy się przeciwko kandydatowi na pracownika postępowanie karne, karno-skarbowe, o wykroczenia albo dyscyplinarne).

W praktyce najczęściej spotyka się problem zadawania kobietom - w czasie rekrutacji pracowników - pytań dotyczących sytuacji osobistej, np. pozostawania w związku małżeńskim, posiadania dzieci albo ciąży.

Kodeks pracy nie reguluje szczegółowo – na poziomie ustawowym - kryteriów selekcji i warunków rekrutacji pracowników, poza ogólnym stwierdzeniem, że kryteria te nie mogą być dyskryminujące; czynią to natomiast w stosunku do niektórych kategorii pracowników tzw. pragmatyki służbowe (art. 5 k.p.), czyli ustawy szczególne regulujące zatrudnienie pewnych grup pracowników (np. ustawa o służbie cywilnej, ustawa o pracownikach urzędów państwowych, ustawa o pracownikach samorządowych, Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawa o prokuraturze, ustawa o pracownikach sądów i prokuratur, ustawa o kuratorach sądowych, Karta Nauczyciela, Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawa o jednostkach badawczo-rozwojowych, ustawa o Najwyższej Izbie Kontroli, ustawa o urzędach i izbach skarbowych, inne ustawy przewidujące zatrudnianie określonych pracowników na określonych stanowiskach, związanych ze sprawowaniem władzy publicznej, na podstawie konkursu, np. ustawa o systemie oświaty, ustawa o zakładach opieki zdrowotnej). Wymienione ustawy dotyczą tzw. pracodawców publicznych. W przypadku pracodawców prywatnych (np. spółek prawa handlowego) kryteria selekcji i warunki rekrutacji pracowników są pozostawione indywidualnej decyzji pracodawcy albo ewentualnie aktom prawa zakładowego (np. układowi zbiorowemu pracy, regulaminom pracy, regulaminom wynagradzania, statutom i schematom organizacyjnym określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy), do których dołączane są tabele określające szczegółowe wymagania dotyczące każdego stanowiska pracy, obejmujące np. formalne wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, rzeczywiste umiejętności, staż pracy i doświadczenie zawodowe, oraz taryfikatory wynagrodzeń przewidujące zróżnicowanie wynagrodzenia w zależności od wykształcenia i stażu pracy. Na podstawie tych aktów prawa zakładowego można ustalić kryteria selekcji. Warunki rekrutacji mogą być przewidziane w zasadach przeprowadzenia konkursu na dane stanowisko. Zasady te może wprowadzić każdy pracodawca prywatny na podstawie jednostronnego aktu (np. zarządzenia dyrektora albo prezesa, ewentualnie uchwały zarządu). Praktyki takiej nie można oceniać negatywnie. Nie wszystko można i trzeba regulować na poziomie ustawowym. Zgodność z prawem rangi ustawowej (np. Kodeksem pracy) aktów prawa wewnętrznego oraz czynności prawnych pracodawcy podlega

kontroli sądu pracy, a ich zgodność z podstawowymi zasadami prawa pracy - zwłaszcza z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu i zakazem dyskryminacji pracowników - jest pierwszym, podstawowym i najważniejszym kryterium oceny ich zgodności z prawem stanowiącym przez państwo (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; z 4 października 2007 r., I PK 110/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 310; z 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 246; z 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88; z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007, nr 1-2, poz. 5; z 6 marca 2003 r., I PK 171/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 258; z 12 grudnia 2001 r., I PK 182/01, OSNAPiUS 2003 nr 23, poz. 571).

Praktyczne konsekwencje braku regulacji w Kodeksie pracy kryteriów selekcji i warunków rekrutacji pracowników sprowadzają się do konieczności wypracowania w orzecznictwie sądów pracy pewnych standardów, zgodnych z podstawowymi zasadami prawa pracy. Ocena ta dokonywana jest ad casum, ale ma znaczenie promieniujące na praktykę, zwłaszcza dzięki publikowaniu wybranych (najważniejszych) orzeczeń Sądu Najwyższego oraz sądów apelacyjnych. Istotne znaczenie ma promowanie dobrych praktyk funkcjonujących u pracodawców - także tych dotyczących kryteriów naboru, postępowania konkursowych - co jednak nie jest rolą i zadaniem sądów pracy.

---

## **Orzecznictwo sądów polskich w zakresie równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem wyroków dotyczących odmowy zatrudnienia.**

W ciągu minionych pięciu lat - od nabycia przez Rzeczpospolitą Polską statusu państwa członkowskiego Unii Europejskiej - zostało wydanych przez Sąd Najwyższy kilkadziesiąt istotnych wyroków dotyczących roszczeń pracowników, którzy twierdzili, że ich prawa zostały naruszone w wyniku dyskryminacji i złamania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Większość z tych wyroków została opublikowana (w zbiorze urzędowym: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych). Na ogół dotyczyły one niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcia przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. W ciągu minionych pięciu lat nie było orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących wprost odmowy nawiązania stosunku pracy z przyczyn dyskryminujących pracownika. Nie oznacza to, że Sąd Najwyższy nie zajął stanowiska w kwestii najbardziej doniosłej społecznie - z punktu widzenia odmowy zatrudnienia - a mianowicie oceny odmowy nawiązania

stosunku pracy z kobietą w ciąży lub kobietą w wieku, w którym istnieje duże prawdopodobieństwo zajścia w ciążę.

Orzeczenia te zapadły w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, w których Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmawiał wypłacenia świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego lub ubezpieczeń społecznych ubezpieczonej (pracownicy w ciąży lub po urodzeniu dziecka), kwestionując ważność umowy o pracę zawartej z kobietą w ciąży lub kobietą, której rychłe zajście w ciążę było wysoce prawdopodobne, z powołaniem się na sprzeczność zawartej umowy z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.), zamiar obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) albo pozorność czynności prawnej (art. 83 k.c.).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wyraził jednoznaczne stanowisko, zgodnie z którym trudno uznać, aby dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym mogło być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551). Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby jego głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549). W sytuacji gdy z treści umowy o pracę wynika zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacania wynagrodzenia (art. 22 § 1 k.p.) i umowa jest wykonywana zgodnie z jej treścią, nie można przyjąć, że celem tej umowy było obejście prawa, nawet wówczas gdy obie strony umowy wiedziały o ciąży pracownicy i związanej z tym konieczności przerwania pracy na czas porodu i urlopu macierzyńskiego. Prawo nie zakazuje bowiem zatrudniania kobiet w ciąży, przeciwnie, odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366). Sama chęć uzyskania uprawnień, jakie wiążą się z zawarciem umowy o pracę, dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy, prawa do wycoczynku, a także świadczeń z tytułu pracowniczego ubezpieczenia społecznego, nie jest naganna czy niedozwolona. Nie ma podstaw, by sformułować generalny wniosek, że umowa o pracę zawarta przez kobietę w ciąży zmierza do obejścia prawa. Konieczna jest bowiem analiza okoliczności konkretnego przypadku, a w szczególności ustalenie nagannego zamiaru stron umowy,

przy czym ciężar dowodu przesłanek z art. 58 § 1 k.c. spoczywa na organie rentowym (ZUS).

W wyroku z 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06,<sup>3</sup> Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, gdy z treści umowy o pracę wynika zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacania wynagrodzenia (art. 22 § 1 k.p.) i umowa jest wykonywana zgodnie z jej treścią, nie można przyjąć, że celem tej umowy było obejście prawa, nawet wówczas, gdy obie strony umowy wiedziały o ciąży pracownicy i związanej z tym konieczności przerwania pracy na czas porodu i urlopu macierzyńskiego. Prawo nie zakazuje zatrudniania kobiet w ciąży - przeciwnie, odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację ze względu na płeć (na podstawie art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p.) W sytuacji gdy wolą stron zawierających umowę o pracę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do faktycznego świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu jej stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. urodzenia przez pracownicę dziecka) nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa. W sprawie tej bezpodstawnie - w ocenie Sądu Najwyższego - Sąd Apelacyjny uznał, że zawarta przez ubezpieczoną (kobietę w ciąży) umowa o pracę była nieważna i nie mogła doprowadzić do powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego z uwagi na jej sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.). Jako sprzeczne z elementarnymi zasadami uczciwości Sąd Apelacyjny ocenił zachowanie ubezpieczonej, która - dążąc do zawarcia umowy i uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego - nie ujawniła swojej pracodawczyni faktu ciąży, a ponadto przedłożyła zaświadczenie o zdolności do pracy wystawione przez siostrę ojca, w którym również nie było informacji o ciąży. Sąd Najwyższy stwierdził, że dokonana przez Sąd drugiej instancji ocena zawartej przez wnioskodawczynię umowy o pracę jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.) nie może być uznana za prawidłową. Uznanie przez Sąd Apelacyjny, że zachowanie ubezpieczonej - która starając się o pracę nie udzieliła pracodawczyni informacji o swojej ciąży - jest zachowaniem sprzecznym z zasadami uczciwego obrotu, nie uwzględnia bowiem treści normatywnej art. 11<sup>3</sup> k.p., 183a k.p. oraz art. 51 ust. 1 Konstytucji RP.

Chociaż trudno uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa, i chociaż kobietom w ciąży przysługuje ochrona przed odmową za-

3. Wyrok SN z 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 12, s. 654 i LEX nr 331289.

trudnienia z tego powodu, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć, często kobiety podejmujące zatrudnienie obawiają się ujawnić przed pracodawcą fakt ciąży, ponieważ może się to wiązać z odmową zatrudnienia. Tę ostatnią okoliczność - wynikającą z doświadczenia życiowego - należy mieć na względzie przy ocenie, czy pracownica przez nieujawnienie pracodawcy faktu ciąży naruszyła zasady współżycia społecznego. W obecnym stanie prawnym kwestia pozyskiwania przez pracodawcę danych osobowych kandydata na pracownika (w szczególności zakres tych informacji) została uregulowana w przepisach prawa pracy. Zagadnienia tego dotyczą art. 22<sup>1</sup> k.p., który stanowi ustawową realizację zasady wynikającej z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Art. 221 k.p. określa granice uprawnień pracodawcy do pozyskiwania od kandydatów ubiegających się o pracę informacji o ich sytuacji życiowej, relewantnej z punktu widzenia podjęcia zatrudnienia. Norma prawna zawarta w tym przepisie pozwala na podzielenie wszelkich okoliczności dotyczących życia pracownika (wcześniej kandydata na pracownika) na cztery sfery, a mianowicie sferę identyfikacji personalnej, sferę pracy, sferę tajemnicy osobistej i tajemnicy prywatnej. O ile zasadą jest udostępnianie pracodawcy informacji z zakresu dwóch pierwszych sfer, o tyle pozostałe informacje o pracowniku i kandydacie na pracownika (informacje sfery osobistej) ustawodawca uznał generalnie za niedostępne pracodawcy, z jednym wyjątkiem. Pracodawca ma mianowicie prawo żądania informacji stanowiących tajemnicę osobistą w sytuacji, gdy przepis szczególny na to zezwala. Jako przykład można wskazać regulacje, które wśród rygorów selekcyjnych wymieniają brak karalności. Pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, którą zamierza podjąć, nie jest niedozwolona dla kobiet z uwagi na ochronę macierzyństwa (por. art. 176 i nast. k.p. oraz wydane na podstawie art. 176 k.p. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet).

W nauce prawa pracy rozważane były konsekwencje udzielenia przez ubiegającego się o pracę (kandydata na pracownika) nieprawdziwych odpowiedzi w sytuacji, gdy zadane przez pracodawcę pytanie o dane dotyczące życia prywatnego godziło w prawa osobiste kandydata do pracy (np. o dane wrażliwe - ciążę, stan cywilny, orientację seksualną, niektóre choroby niestanowiące przeszkody do świadczenia pracy na danym stanowisku). W związku z tym wyrażono między innymi pogląd, że nie można w takim przypadku mówić o podstępnym działaniu pracownika, gdyż fałszywa odpowiedź jest jednym ze sposobów ochrony godności osobistej pracownika, stano-

wi sui generis obronę konieczną przed naruszeniem prawa. Kandydat na pracownika pytany o informacje osobiste może ocenić, że pracodawca narusza jego dobra osobiste (szczególnie godność – art. 111 k.p.), może nawet uznać się za dyskryminowanego w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. (por. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2007, s. 120-121). Art. 221 k.p. wprowadza katalog informacji, których udostępnienia pracodawca ma prawo domagać się od kandydata do pracy. Katalog ten koresponduje z brzmieniem art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> k.p. w ten sposób, że okoliczności w nich wskazane, mogące stanowić przyczynę dyskryminacji (np. dotyczące sytuacji rodzinnej kandydata, stanu cywilnego), zostały z niego wyeliminowane.

Zgodnie z art. 51 ust. 1 Konstytucji, nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Przepis ten potwierdza prawo jednostki do samodzielnego decydowania o ujawnianiu informacji o sobie. Obowiązek ujawnienia informacji o sobie stanowi ograniczenie autonomii informacyjnej. Ograniczenie takie może zostać wprowadzone tylko w drodze ustawy, przy czym nałożenie takiego obowiązku powinno mieścić się w granicach ingerencji państwa w sferę konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela wyznaczonych przez art. 31 ust. 3 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 19 lutego 2002 r., U 3/01 (OTK-A z 2002 r. nr 1, poz. 3) zwrócił uwagę, że art. 51 ust. 1 Konstytucji nie określa w sposób jednoznaczny podmiotu zobowiązanego do realizacji prawa zagwarantowanego w tym przepisie. Oznacza to, że wymieniony przepis konstytucyjny dotyczy wszelkich przypadków, w których jednostka zobowiązana zostaje do ujawniania informacji o sobie innym podmiotom, a więc także podmiotom prywatnym (w tym pracodawcom prywatnym).

Treść przywołanych przepisów Kodeksu pracy (zwłaszcza art. 22<sup>1</sup>) i Konstytucji RP (art. 51 ust. 1) reglamentuje zakres informacji, jakich może żądać pracodawca od kandydata na pracownika i jakie powinien ujawnić kandydat na pracownika przyszłemu pracodawcy. Pertraktacje przyszłych stron stosunku pracy powinny obejmować jedynie essentialia negotii umowy o pracę (art. 29 k.p.). Informacje należące do sfery tajemnicy osobistej i prywatnej są wyłączone z zakresu obowiązkowych informacji udzielanych przez kandydata na pracownika przyszłemu pracodawcy w czasie pertraktacji (rokowań) poprzedzających zawarcie umowy o pracę.

Akceptacja poglądu ujawnionego przez Sąd Apelacyjny, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży może być uznana za nieważną jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w razie nieujawnienia przez nią faktu ciąży w chwili zawierania umowy, prowadziłyby w istocie do uznania, że kobieta w ciąży nie może skutecznie zawrzeć ważnej umowy o pracę. Kobieta w ciąży, aby uniknąć późniejszego uznania za nieważną zawartej przez nią umowy, musiałaby każdorazowo informować pracodawcę o ciąży.

W praktyce doprowadziłyby to do pozaustawowego rozszerzenia zakresu informacji, których pracodawca może żądać od pracownika, wynikającego z art. 22<sup>1</sup> k.p., oraz stałoby w sprzeczności z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP, a ponadto prowadziłyby do oczywistej dyskryminacji ze względu na płeć (art. 11<sup>3</sup> k.p. i 18<sup>3a</sup> k.p.). Pracodawca nie może zatem zapytać kandydatki na pracownika, czy jest w ciąży, chyba że zamierza zatrudnić ją na takim stanowisku pracy, na którym praca jest niedozwolona dla kobiet w tym stanie ze względu na ochronę macierzyństwa.

Przytoczona obszerna argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu wyroku z 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06, obrazuje sposób rozumienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego zakresu informacji, jakich może żądać od kandydata na pracownika pracodawca oraz jakie musi ujawnić przysłemu pracodawcy osoba starająca się o pracę.

Ponownie na temat informacji, których pracodawca może domagać się od pracownika i kandydata na pracownika, wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08.<sup>4</sup> W wyroku tym przyjęto, że polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) a odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że wyrażona w art. 51 ust. 1 Konstytucji RP zasada ochrony danych osobowych zakazuje komukolwiek dostępu do tych informacji z pominięciem wyraźnej podstawy ustawowej. Możliwe jest uzyskanie informacji na temat konkretnej osoby (w tym także pracownika) tylko wówczas, gdy podstawę do tego daje wyraźny przepis ustawy i tylko w takim zakresie, w jakim pozwala na to ustawa. Bez uwzględnienia istoty konstytucyjnego prawa do ochrony danych osobowych nie jest możliwa prawidłowa wykładnia przepisów ustawowych regulujących obowiązki (i związane z nimi uprawnienia) w tej kwestii. Wskazany przepis Konstytucji dotyczy wszystkich przypadków, w których jednostka zostaje zobowiązana do ujawniania informacji o sobie innym podmiotom, a więc także podmiotom prywatnym, na przykład pracodawcom. Obowiązek ujawniania informacji o sobie stanowi ograniczenie autonomii informacyjnej jednostki i dlatego może zostać wprowadzony tylko w drodze ustawy, przy czym w świetle art. 47 Konstytucji RP ustawodawca ma konstytucyjny obowiązek zapewnienia jednostce odpowiedniej ochrony sfery prywatności, nie tylko przed ingerencją ze strony podmiotów publicznych, ale również przed ingerencją ze strony innych jednostek i podmiotów prywatnych.

4. LEX nr 500205.



Aktem prawnym (ustawą określającą zasady i tryb gromadzenia oraz udostępniania informacji w rozumieniu art. 51 ust. 5 Konstytucji RP) jest przede wszystkim ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.), do której też odsyła art. 22<sup>1</sup> § 5 k.p. Danymi osobowymi w rozumieniu tej ustawy są wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej (art. 6). Przetwarzaniem danych zaś są jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych (art. 7 pkt 2 tej ustawy). W myśl art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko w taksatywnie wymienionych w tym przepisie przypadkach. Z kolei art. 27 ust. 1 tej ustawy wyraźnie zakazuje przetwarzania danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym, przy czym przetwarzanie powyższych danych jest dopuszczalne w dziesięciu wymienionych sytuacjach, między innymi wówczas, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie (art. 27 ust.1 pkt 6). Jeżeli przyjąć, że z art. 22<sup>1</sup> k.p. wynika zakaz żądania od pracownika (kandydata na pracownika) innych informacji niż określone w tym przepisie, to należy uznać, że ochrona ustanowiona w nim jest szersza niż w ustawie o ochronie danych osobowych.

Ustawą w rozumieniu art. 27 ust. 1 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych jest np. art. 22<sup>1</sup> k.p. Przepis ten w § 1 upoważnia pracodawcę do pozyskiwania od osób ubiegających się o zatrudnienie (kandydatów do pracy) określonych danych osobowych. Z kolei art. 22<sup>1</sup> § 2 k.p. uprawnia pracodawcę do żądania od pracownika (osoby już zatrudnionej) danych osobowych identycznych jak w przypadku kandydata do pracy, a ponadto także innych, wyraźnie tam wymienionych. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych kandydata do pracy (pracownika) następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p., pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Takim przepisem jest przykładowo art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.), który pośrednio zezwala na przetwarzanie



danych osobowych niezbędnych dla ustalenia prawa do świadczeń socjalnych przydzielanych ze środków funduszu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 267/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 99). Prawo żądania takich informacji przewidują też niektóre pragmatyki służbowe (np. dotyczące korpusu służby cywilnej). Za takie odrębne przepisy należy także uznać rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.), wydane z upoważnienia zawartego w art. 2981 k.p., w zakresie, w którym przewiduje ono możliwość przetwarzania danych osobowych niewskazanych w art. 22<sup>1</sup> k.p. Co do zasady można uznać, że z przepisów nakładających na pracodawcę obowiązek przetwarzania danych pracownika pośrednio wynika obowiązek ich podania, jeżeli nie zostało wskazane inne źródło ich pozyskania (por. art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm., dotyczący obowiązku zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego). Pracodawca może też pozyskiwać dane osobowe pracownika w inny sposób niż przez „żądanie” (realizację obowiązku pracowniczego), na przykład za zgodą pracownika, a nawet z jego inicjatywy. Zawsze jednak podstawa przetwarzania (uzyskiwania) danych musi mieć charakter wyraźny i oceniać ją należy zastosowaniem wykładni ścieśniającej (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 stycznia 2003 r., II SA 3085/01, LEX nr 156396).

Oznacza to, że z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP wynika zakaz nakładania na jednostkę obowiązku ujawniania informacji jej dotyczących na podstawie innej niż ustawowa, przy czym jednym ze źródeł takiego zakazu jest art. 22<sup>1</sup> k.p. (a contrario). Z art. 22<sup>1</sup> k.p. wynika bowiem pośrednio zakaz żądania od pracownika innych informacji niż określone w tym przepisie. Przepis art. 22<sup>1</sup> k.p. dzieli okoliczności dotyczące życia pracownika i kandydata na pracownika na cztery sfery: sferę identyfikacji personalnej (imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce zamieszkania lub adres do korespondencji, a także numer PESEL), sferę pracy (okoliczności dotyczące wykształcenia kandydata do pracy oraz przebiegu jego dotychczasowego zatrudnienia), sferę tajemnicy osobistej i sferę tajemnicy prywatnej. Za okoliczności należące do sfery prywatnej ustawodawca uznał inne dane osobowe pracownika (np. wiek, inwalidztwo, kombatanctwo, posiadanie dzieci do lat czternastu oraz imiona i nazwiska dzieci). Niewymienione w art. 22<sup>1</sup> k.p. informacje o pracowniku i kandydacie na pracownika (informacje dotyczące sfery osobistej) ustawodawca uznał generalnie za niedostępne pracodawcy, chyba że zezwala na to przepis szczególny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 12, s. 654). Za przepi-

sy odrębne, ustanawiające obowiązek udzielania przez pracownika informacji stanowiących jego dane osobowe, nie mogą być uznane ogólne przepisy prawa pracy dotyczące obowiązków pracowniczych, na przykład art. 100 § 1 k.p. ustanawiający obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych. Przepis art. 22<sup>1</sup> k.p. jako szczególny wyłącza bowiem ten przepis, a ich relacja jest tego rodzaju, że polecenie jest zgodne z prawem tylko w zakresie nałożenia na pracownika obowiązku udzielenia informacji wymienionych w art. 22<sup>1</sup> k.p. (jest niezgodne z prawem w zakresie nakładającym obowiązek udzielenia innych informacji).

Odmowa udzielenia przez pracownika informacji przewidzianych w art. 22<sup>1</sup> k.p. jest naruszeniem jego obowiązków pracowniczych i - w zależności od okoliczności - uzasadnia zastosowanie sankcji przewidzianych prawem pracy. Dotyczy to jednak tylko sytuacji, gdy pracownik bezzasadnie odmawia podania informacji, mimo że zobowiązuje go do tego ten przepis ustawowy. Nie może więc dla pracownika wywoływać negatywnych konsekwencji jego zachowanie polegające na odmowie udzielenia informacji, których nie wymaga od niego ustawa.

*Katarzyna Gonera - Sędzia Sądu Najwyższego orzekająca w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, wykładowca z wieloletnią praktyką, autorka licznych publikacji, była członkini Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego.*

# Rekomendacje

Regulacja ustawowa dotycząca zasady równego traktowania w zatrudnieniu - na przykład ta zawarta w Kodeksie pracy - jest wystarczająca. Uzupełniają ją regulacje konstytucyjne, konwencyjne, wynikające z umów międzynarodowych oraz prawa wspólnotowego (prawa Unii Europejskiej). Ewentualne wątpliwości interpretacyjne rozstrzygnie orzecznictwo, zwłaszcza Sądu Najwyższego. Sądy polskie - zarówno sądy powszechne, jak i Sąd Najwyższy - przy dokonywaniu wykładni przepisów prawa polskiego stanowiących wdrożenie do krajowego (wewnętrznego) porządku prawnego przepisów dyrektyw (np. art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> - 18<sup>3e</sup> k.p.) muszą uwzględniać dorobek prawny Unii Europejskiej, w tym treść przepisów dyrektyw antidyskryminacyjnych, które stanowiły pierwowzór dla wewnętrznych regulacji prawnych, oraz wykładnię stosownych postanowień dyrektyw wynikającą z orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości) w Luksemburgu. Orzeczenia ETS oraz opinie rzeczników generalnych stanowią nieocenione źródło informacji na temat sposobu rozumienia różnych instytucji wspólnotowego prawa pracy.

Podkreślenia wymaga, że w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd Najwyższy rozpoznaje nie tylko skargi kasacyjne w indywidualnych sprawach, wniesione przez same strony stosunku pracy (strony procesu) albo przez Prokuratora Generalnego lub Rzecznika Praw Obywatelskich (art. 3983 § 2 k.p.c.). Może także rozstrzygać wątpliwości interpretacyjne przedstawione przez sądy odwoławcze, które ujawniły się przy rozpoznawaniu apelacji (w ramach tzw. zagadnień prawnych budzących poważne wątpliwości - art. 390 k.p.c.). Może wreszcie podjąć uchwałę w powiększonym składzie, stanowiącą odpowiedź na abstrakcyjnie przedstawione pytanie prawne. Jeżeli w orzecznictwie sądów powszechnych lub Sądu Najwyższego ujawnią się rozbieżności w wykładni prawa, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego może przedstawić wniosek o ich rozstrzygnięcie Sądowi Najwyższemu w składzie siedmiu sędziów lub innym odpowiednim składzie. Z wnioskiem takim mogą wystąpić również Rzecznik Praw Obywatelskich i Prokurator Generalny (art. 60 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym, Dz. U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.).

Dokonywana przez polskie sądy wykładnia przepisów antidyskryminacyjnych musi być prokonstytucyjna (uwzględniająca to, co wynika z Konstytucji oraz wyroków Trybunału Konstytucyjnego), prokonwencyjna (uwzględniająca standardy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wyroki Europejskie-

go Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu) oraz prowsólnotowa (uwzględniająca treść aktów prawnych Unii Europejskiej zawierających regulacje antydyskryminacyjne oraz wykładnię tych przepisów przedstawianą w licznych wyrokach Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu). Jest to dla polskich sądów z pewnością duże wyzwanie, ale można odnieść wrażenie, że sądy pracy wykazują się już teraz odpowiednią wrażliwością na problemy dyskryminacji w zatrudnieniu.

Konieczna jest natomiast praca nad zmianami świadomościowymi pracodawców, co może się dokonywać nie tylko poprzez spektakularne, głośne procesy o ochronę praw osób (pracowników/pracownic lub kandydatów/kandydatek na pracowników) dyskryminowanych przez pracodawców naruszających zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Konieczne są akcje edukacyjne podejmowane przez władze publiczne (np. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Rzecznika Praw Obywatelskich czy być może powołany w przyszłości odrębny urząd do spraw równego traktowania), przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy zawodowe i organizacje pozarządowe. Przede wszystkim związki zawodowe powinny wykorzystać możliwość budowania swojej silnej pozycji w relacjach z pracodawcami przez pokazywanie, w jaki sposób przyjęte u pracodawców praktyki – a nie tylko regulacje prawne – mogą naruszać zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Ważną rolę mogą odegrać kontrole Państwowej Inspekcji Pracy i formułowane przez inspektorów pracy wnioski pokontrolne.

Istotna rola przypada organizacjom pozarządowym, które w ramach litygacji strategicznej mogą „hodować” procesy mające doprowadzić do rozstrzygnięcia nierozstrzygniętych dotąd istotnych wątpliwości interpretacyjnych (np. co do tego, czy określone działanie lub zaniechanie pracodawcy jest dyskryminacją w zatrudnieniu), obserwować (monitorować) procesy dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu oraz występować w toczących się sprawach jako *amicus curiae*.

Litygacja strategiczna to prowadzenie spraw sądowych (lub spraw administracyjnych) w celu osiągnięcia określonego skutku prawnego, społecznego lub politycznego. Skutek, do którego organizacja pozarządowa dąży, to trwała zmiana rozwiązująca określony problem dotyczący wielu osób. Ten skutek można osiągnąć poprzez prowadzenie jednej lub kilku spraw z ukierunkowaniem na to, aby sprawa dotarła do jak najwyższych instancji sądowych (w tym Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego, Trybunału Konstytucyjnego, a nawet do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu), aby wydane w niej orzeczenie (wyrok) miało znaczenie większe i szersze niż tylko rozstrzygnięcie indywidualnego przypadku. W przypadku wyroków Trybunału Konstytucyjnego to szersze oddziaływanie jest dość oczywiste (zwłaszcza gdy np. skarga konstytucyjna doprowadzi do stwierdzenia niekonstytucyjności określonego

przepisu, co nie tylko powoduje utratę jego mocy obowiązującej, ale także stwarza podstawę do wznowienia zakończonych prawomocnie postępowań - art. 190 ust. 4 Konstytucji). W przypadku wyroków Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego rozstrzygających indywidualne sprawy to oddziaływanie ma nieco inny charakter, bo choć wyroki takie nie mają charakteru wiążącego inne sądy (tak jak to ma miejsce w systemie precedensów sądowych), to jednak autorytet najwyższych instancji sądowych i liczenie się z sądową wykładnią prawa lub sposobem stosowania prawa wynikającymi z orzeczeń tych najwyższych sądów, ma znaczenie dla innych sądów (np. orzecznictwo Sądu Najwyższego dla sądów pracy). Skutkiem prowadzenia litygacji strategicznej (prowadzenia przez organizację pozarządową wybranej sprawy o charakterze precedensowym) może być w szczególności dokonanie trwałej zmiany w praktyce orzeczniczej, zidentyfikowanie luk w prawie (a tym samym wskazanie kierunków dla ustawodawcy lub szerzej prawodawcy, bo może to dotyczyć także aktów wykonawczych do ustaw), zapewnienie poprawnej interpretacji oraz stosowania przepisów (zwłaszcza oddziaływanie na praktykę organów administracji publicznej jest tu szczególnie doniosłe, bo organy administracji publicznej - państwowej i samorządowej - są pracodawcami zatrudniającymi w skali kraju setki tysięcy pracowników), wreszcie nagłaśnianie zarówno negatywnych jak i pozytywnych praktyk. Prowadzenie precedensowych spraw i ich nagłaśnianie w mediach służy podnoszeniu świadomości społecznej co do zakresu posiadanych przez obywateli praw, a przez to szerzej - podnosi kulturę prawną społeczeństwa. Sprawy precedensowe przyczyniają się także do edukacji sędziów, prokuratorów, adwokatów, radców prawnych. Z reguły są to sprawy prezentujące nowe zagadnienia prawne, interesujące dla prawników. Pojawiają się w nich - dzięki aktywnemu udziałowi organizacji pozarządowych - np. argumenty konstytucyjne, prowsópnotowe, prawnoporównawcze, z aksjologii ochrony praw człowieka.

Opinia przyjaciela sądu (*amicus curiae*) jest formą wyrażenia przez organizację pozarządową opinii prawnej w postępowaniach sądowych w przypadkach, gdy w związku z celami działalności danej organizacji zachodzi taka potrzeba. Służy ona przedstawieniu szczegółowego poglądu organizacji pozarządowej na sprawę rozpatrywaną przed sądem, któremu opinia taka jest przedstawiana. Opinia przyjaciela sądu ma przede wszystkim pomóc sądowi w kompleksowym rozpoznaniu sprawy, z uwzględnieniem argumentów oraz poglądów, które niekoniecznie muszą być przedstawione przez strony w postępowaniu. Pogląd prawny wyrażony przez organizację społeczną nie jest dla sądu wiążący, stanowi jednak element materiału procesowego. Wzięcie pod uwagę przy wyrokowaniu opinii przyjaciela sądu stanowi realizację obowiązku wszechstronnego badania istotnych okoliczności sprawy w celu jej wyjaśnienia. Przedstawia-

nie opinii przyjaciela sądu w postępowaniach sądowych - w tym postępowaniu cywilnym w sprawach z zakresu prawa pracy - służy umacnianiu dialogu społecznego i utrwała zaufanie społeczne do państwa i do władzy sądowniczej. Złożenie opinii przyjaciela sądu - poza lepszym, bardziej wnikliwym zbadaniem sprawy - przyczynia się do zwiększenia społecznej akceptacji i kontroli działań wymiaru sprawiedliwości. Pozwala też sądowi na skorzystanie ze zgromadzonej przez organizację społeczną wiedzy i doświadczenia co do funkcjonowania pewnych obszarów życia społecznego (np. w wymiarze prawnoporównawczym, z uwzględnieniem praktyki innych państw, co może mieć pewną siłę przekonywania, a także międzynarodowych standardów ochrony praw człowieka).

Obserwacja procesów sądowych przez przedstawicieli organizacji pozarządowych może służyć między innymi wzmocnieniu przejrzystości władzy sądowniczej (poczynając od sposobu podejmowania decyzji jurysdykcyjnych, czyli po prostu sądenia, aż po możliwość dostępu do akt spraw i do każdej niezbędnej informacji), zebraniu informacji (danych) na wybrany temat, podniesieniu świadomości społecznej i wywołaniu debaty publicznej, dokumentowaniu pewnej praktyki sądowej w porównaniu z przepisami prawa, formułowaniu propozycji zmian praktyki i prawa, dokumentowaniu ewentualnych naruszeń standardów rzetelnego procesu. Może to mieć znaczenie w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.



Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego to ogólnopolska organizacja zajmująca się monitorowaniem zasady równości i niedyskryminacji. Członkiniami i członkami stowarzyszenia są prawniczki i prawnicy – adwokatkę i adwokaci, radczynie prawne i radcowie prawni, prawniczki i prawnicy organizacji pozarządowych – których zainteresowania skupiają się wokół zagadnień ochrony praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji, promowania zasady równego traktowania w szczególności bez względu na płeć, wiek, rasę i pochodzenie etniczne, orientację seksualną, religię i przekonania oraz niepełnosprawność.

Celem Towarzystwa jest popieranie rozwoju nauki prawa antydyskryminacyjnego, upowszechnianie wiedzy w tym zakresie oraz aktywne działanie na rzecz zwalczania dyskryminacji.

Towarzystwo realizuje swoje cele w szczególności poprzez:

- inicjowanie i organizowanie badań naukowych, w tym prawno-porównawczych,
- przygotowywanie ekspertyz naukowych,
- upublicznianie dyskusji na temat zjawiska dyskryminacji,
- wspieranie osób dotkniętych dyskryminacją i problemami z nią związanymi, ze szczególnym uwzględnieniem pomocy prawnej łącznie z reprezentacją przed sądami powszechnymi, sądami międzynarodowymi oraz organami administracji publicznej,
- kształtowanie postaw tolerancji i przełamywanie uprzedzeń i stereotypów wobec grup narażonych na dyskryminację,
- działanie na rzecz ochrony praw człowieka i propagowanie wiedzy na ich temat,
- propagowanie inicjatyw sprzyjających tworzeniu atmosfery zaufania i szacunku dla ludzi różnych religii, kultur i światopoglądów.

*Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego*

*ul. Warecka 8/91*

*00-040 Warszawa*

*faks: +48 22 826 83 05*

*[www.ptpa.org.pl](http://www.ptpa.org.pl)*







Oddajemy w Państwa ręce publikację, która zawiera podsumowanie czteromiesięcznych badań empirycznych opartych na monitorowaniu ogłoszeń o pracę publikowanych w największych krajowych dziennikach oraz w wybranych specjalistycznych portalach internetowych. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego szczegółowo przeanalizowało 60727 ogłoszeń o pracę, badając, czy są one sformułowane w sposób nienaruszający zasady równości i nieprowadzący do żadnej formy dyskryminacji. Wyniki badań okazały się być niepokojące. Z odpowiedzi pracodawców, które uzyskaliśmy, wynika, że świadomość przepisów antydyskryminacyjnych jest wciąż zbyt niska, a zasada równego traktowania nie wydaje się być traktowana poważnie.

Publikacja zawiera także rozdział poświęcony analizie przepisów antydyskryminacyjnych i orzecznictwa sądów polskich w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu. Celem monitoringu było także zbadanie praktycznej działalności organów państwa zobligowanych do aktywnego przeciwdziałania negatywnemu zjawisku dyskryminacyjnych ogłoszeń o pracę.

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego to ogólnopolska organizacja zajmująca się monitorowaniem zasady równości i niedyskryminacji. Członkami stowarzyszenia są prawnicy/prawniczki, których zainteresowania skupiają się wokół zagadnień ochrony praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji, promowania zasady równego traktowania w szczególności bez względu na płeć, wiek, rasę i pochodzenie etniczne, orientację seksualną, religię i przekonania oraz niepełnosprawność.