

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów ^

Wstęp..... 21

Rozdział 1

Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć jako zjawiska społeczno-kulturowe..... 29

1.1. Istota oraz cechy charakterystyczne zjawiska nierównego traktowania i dyskryminacji ze względu na

płeć we współczesnym świecie 29

1.2. Nierówne traktowanie i dyskryminacja a inne zjawiska patologiczne w środowisku pracy 39

1.3. Przyczyny nierównego traktowania i dyskryminacji

w zatrudnieniu 43

1.4. Skutki nierównego traktowania i dyskryminacji

w zatrudnieniu 49

Rozdział 2

Pojęcie i konstrukcja prawna nierównego traktowania

oraz dyskryminacji w zatrudnieniu 56

2.1 Pojęcie dozwolonego różnicowania (dyferencjacji)

w prawie pracy 56

2.2..... Pojęcie nierównego traktowania oraz dyskryminacji w polskim prawie na tle prawa międzynarodowego oraz prawa Unii Europejskiej 62

2.3..... Elementy składowe dyskryminacji w zatrudnieniu 72

2.3.1. Podmiot dyskryminacji 72

2.3.1.1. Podmioty dyskryminowane i podmioty dyskryminujące 72

2.3.1.2..... Osoba fizyczna pozostająca w zatrudnieniu jako podmiot dyskryminowany 80

2.3.2. Kryteria niedozwolonego różnicowania (dyskryminacji) 83

2.3.3. Zakres przedmiotowy dyskryminacji. Substrat dyskryminacji 91

2.3.4. Kontratypy dyskryminacji - wyjątki od zakazu dyskryminacji 94

2.3.4.1. Uwagi wprowadzające 94

2.3.4.2..... Niezatrudnianie pracownika, jeżeli jest to obiektywnie uzasadnione, tj. jeśli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym 96

2.3.4.3. Wypowiedzenie warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to

uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników, bez powoływania się na inne przyczyny różnicowania zabronione prawem	100
2.3.4.4. Stosowanie środków różnicujących status prawny osoby zatrudnionej ze względu na ochronę rodzicielstwa	101
2.3.4.5. Kształtowanie warunków zatrudnienia z uwzględnieniem kryterium stażu pracy ...	102
2.3.4.6. Stosowanie działań wyrównawczych (działań wyrównujących szanse) wszystkich lub znacznej liczby osób danej płci (kobiet)	105
Rozdział 3	
Prawnomiędzynarodowe podstawy równości płci w zatrudnieniu	108
3.1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka oraz Pakty Praw Człowieka	
3.2. Konwencje i zalecenia MOP	114
3.3. Europejska Konwencja Praw Człowieka	122
3.4. Europejskie Karty Społeczne	131
Rozdział 4	
Prawne podstawy równości płci w zatrudnieniu w Unii Europejskiej	139
4.1. Ogólna charakterystyka prawa i polityki równości płci Unii Europejskiej	139
4.2. Równość płci w zatrudnieniu w prawie pierwotnym Unii Europejskiej	144
4.2.1. Prawo traktatowe	144
4.2.2. Wspólnotowa Karta Społecznych Praw Podstawowych Pracowników oraz Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej	151
4.3. Równość płci w zatrudnieniu w prawie wtórnym Unii Europejskiej-	156
4.3.1. Ewolucja prawa antydyskryminacyjnego w UE	156
4.3.2. Dyrektywa 54/2006/WE	161
4.3.3. Dyrektywy 113/2004/WE oraz 391/1989/EWG	167
4.3.4. Rozporządzenia, rezolucje, decyzje i komunikaty....	171
Rozdział 5	
Prawna regulacja równości płci w zatrudnieniu w prawie krajowym	*7-*
5.1. Równość płci w zatrudnieniu jako składnik funkcji ochronnej prawa pracy	*74
5.2. Konstytucyjne podstawy równości płci w zatrudnieniu	178
5.2.1. Aksjologiczne uwarunkowania równości płci w zatrudnieniu w Konstytucji RP	178

5.2.2.	Konstytucyjne podstawy ochrony praw jednostki w aspekcie równości płci w zatrudnieniu	183
5.2.3.	Ochrona dóbr osobistych osób nierówno traktowanych i dyskryminowanych w Konstytucji RP	195
5.3.	Zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji (ze względu na płeć) jako podstawowe zasady prawa pracy zawarte w art. 1 ¹ i 11* k.p	202
5.4.	Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 .	211
5.5.	Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	218
	Rozdział 6	
	Ochrona pracujących kobiet a równość płci w zatrudnieniu	224
6.1.	Równe szanse dla pracujących kobiet i mężczyzn	224
6.1.1.	Polityka równości płci w zatrudnieniu	224
6.1.2.	Działania na rzecz równych szans dla kobiet i mężczyzn	227
6.1.2.1.	Stosowanie norm prawnych w dziedzinie równości płci w zatrudnieniu a równość materialna kobiet i mężczyzn	227
6.1.2.2.	Akcje pozytywne oraz programy działania	229
6.1.2.3.	Środki godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i inne działania na rzecz równych szans dla kobiet..	233
6.2.	Ochrona pracy kobiet ze względu na pełnione funkcje rodzicielskie w aspekcie równości płci w zatrudnieniu.	234
6.2.1.	Zakres podmiotowy ochrony pracy kobiet	234
6.2.2.	Ochrona życia i zdrowia kobiet przed zagrożeniami środowiska pracy w aspekcie równości płci w zatrudnieniu	240
6.2.3.	Zakaz pracy kobiet w nocy	248
6.2.4.	Ochrona trwałości zatrudnienia	250
6.2.5.	Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy	

z tytułu rodzicielstwa 253

Rozdział 7

Płeć jako kryterium dyskryminacyjne oraz rodzaje

dyskryminacji ze względu na płeć 261

7.1.Płeć jako jedno z zabronionych kryteriów różnicowania (dyskryminacji) określonych w kodeksie pracy na tle regulacji międzynarodowych i prawa Unii Europejskiej 261

7.2.Płeć jako podstawowe kryterium dyskryminacyjne w zatrudnieniu związane z cechami osobowymi pracownika..... 268

7.3.Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć 276

7.4.Dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć 279

7.5.Molestowanie zwykle jako przejaw dyskryminacji 288

7.5.1.Uwagi wprowadzające 288

7.5.2.Definicja prawna molestowania i jej elementy składowe w świetle art. 18³* § 5 pkt 2 k.p. na tle prawa Unii Europejskiej 289

7.5.3.Zachowanie odnoszące się do płci 292

7.5.4.Zachowanie podjęte wbrew woli osoby molestowanej 294

7.5.5.Zachowanie, które wywołuje określony skutek 295

7.6.Molestowanie seksualne jako przejaw dyskryminacji 298

7.6.1.Uwagi ogólne 298

7.6.2.Definicja prawna molestowania seksualnego w zatrudnieniu w świetle art. 18^U § 6 k.p. i jej elementy składowe 301

7.6.3.Zachowania o podłożu seksualnym lub odnoszące się do płci

7.6.4.Zachowania niepożądane przez pracownika 310

7.6.5.Molestowanie seksualne jako zachowanie, które zostało podjęte w określonym celu lub które wywołuje określone skutki 312

7.6.6. Prawna regulacja molestowania seksualnego

w wybranych krajach wysoko rozwiniętych 318

7.7.Zmuszanie do zachowań dyskryminacyjnych 324

7.8.Działania odwetowe 325

Rozdział 8

Obowiązki pracodawcy i innych podmiotów dotyczące równości płci w zatrudnieniu oraz ich odpowiedzialność 330

8.1. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji

z art. 94 pkt 2b k.p.	330
8.1.1.Charakter prawny obowiązku	330
8.1.2.Treść i granice obowiązku	333
8.1.3. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy...	341
8.2. Inne obowiązki pracodawcy dotyczące równości płci w zatrudnieniu	344
8.2.1.Obowiązki ogólne pracodawcy jako wyznacznik obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji	344
8.2.2.Obowiązek informowania pracowników	349
8.3.Równość płci w zatrudnieniu a zakres odpowiedzialności pracodawcy	353
8.4. Zakres odpowiedzialności innych podmiotów z tytułu naruszenia zasady równości płci w zatrudnieniu	360
8.4.1. Kształtowanie się odpowiedzialności w ramach pracy tymczasowej	360
8.4.2. Odpowiedzialność dyscyplinarna i porządkowa pracowników a zasada równości płci w zatrudnieniu	365
8.4.2.1. Odpowiedzialność porządkowa w zatrudnieniu pracowniczym w aspekcie równości płci w zatrudnieniu	365
8.4.2.2.Roszczenie o uchylenie kary porządkowej	366
8.4.2.3. Odpowiedzialność dyscyplinarna w zatrudnieniu pracowniczym w kontekście równości płci	369
Rozdział 9	
Przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji ze względu na płeć i pochodzenie	373
9.1..... Uwagi wprowadzające	373
9.2. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie dostępu do zatrudnienia i na etapie nawiązania stosunku pracy	376
9.3.Nierówne traktowanie i dyskryminacja na etapie rozwiązania stosunku pracy	383
9.4..... Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie przeniesień do innej pracy i pozostałych zmian treści stosunku pracy	393
9.5. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie warunków zatrudnienia związanych z podporządkowaniem i ocenianiem pracownika	396
9.6. Nierówne traktowanie i dyskryminacja	

w zakresie wynagradzania pracowników i innych świadczeń związanych z pracą	401
9.6.1. Pojęcie wynagrodzenia w prawie polskim	
1 unijnym.	401
9.6.2. jednakowa praca. Praca jednakowej wartości	404
9.6.3. Równe wynagrodzenia osób różnej płci za jednakową pracę	410
9.7. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie pozostałych warunków zatrudnienia	422
9.8. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie awansowania	- 426
9.9. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie szkolenia	- 429
9.10. Nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na płeć w zakresie zbiorowego prawa pracy	431
9.10.1. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie przynależności do związków zawodowych i innych form przedstawicielstw pracowniczych	431
9.10.2. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zakresie negocjacji zbiorowych i tworzenia autonomicznych źródeł prawa pracy przez partnerów społecznych	436
9.10.3. Nierówne traktowanie i dyskryminacja a partycypacja pracownicza	448
Rozdział 10	
Środki ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na płeć w zatrudnieniu na gruncie prawa pracy	452
10.1. środki prawne indywidualnego prawa pracy	452
10.1.1. Uwagi wprowadzające	452
10.1.2. Odszkodowanie z art. 18 ^M k.p. z tytułu dyskryminacji	
10.1.2.1. Pojęcie i istota odszkodowania z art. 18 ^M k.p.	454
10.1.2.2. Charakter prawny i funkcje odszkodowania z art. 18 ^w k.p.	458
10.1.2.3. Wysokość odszkodowania z art. 18 ^w k.p..	462
10.1.2.4. Odszkodowanie z art. 18 ^{3d} k.p. a inne roszczenia pracownicze na tle koncepcji równości płci w zatrudnieniu	464
10.1.3. Problem zbiegu roszczeń z tytułu dyskryminacji oraz roszczeń na podstawie kodeksu cywilnego	471
10.1.4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez dyskryminowanego pracownika na podstawie art. 55' § 1 k.p.	77

10.2. Środki prawne występujące w zbiorowym prawie pracy II 484

10.2.1. Uwagi wprowadzające 484

10.2.2. Przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu
i dyskryminacji jako przedmiot zadań związków , „ zawodowych i organizacji pracodawców
486

10.2.3..... Układy zbiorowe pracy i inne źródła prawa pracy jako instrumenty przeciwdziałające
nierównemu traktowaniu oraz dyskryminacji 493

10.2.4. Spory zbiorowe pracy na tle nierównego
traktowania i dyskryminacji 497

10.2.5. Partycypacja pracownicza w zarządzaniu zakładem'' pracy a ochrona równości płci w
zatrudnieniu 499

Rozdział 11

Środki ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na płeć w zatrudnieniu na
gruncie

prawa cywilnego oraz karnego 502

11.1. Środki prawne przysługujące na podstawie
prawa cywilnego

11.1.1. Uwagi wprowadzające 502

11.1.2. Dobra osobiste szczególnie narażone na naruszenie wskutek nierównego traktowania
oraz dyskryminacji ze względu na płeć 504

11.1.3. Środki ochrony dóbr osobistych w prawie cywilnym

11.2. Środki prawne przysługujące na gruncie prawa karnego 524

11.2.1. Prawa nierówno traktowanego
i dyskryminowanego pracownika jako przedmiot karnoprawnej ochrony 524

11.2.2. Wymuszenie seksualne (art. 199 k.k.) 533

11.2.3. Inne przestępstwa obejmujące swym zakresem element)' nierównego traktowania i
dyskryminacji.. 537

11.2.3.1. Zmuszenie do określonego zachowania
(art. 191 k.k.) 537

11.2.3.2. Znęcanie się nad osobą zatrudnioną
(art. 207 § 1 k.k.) 539

11.2.3.3. Zniesławienie (art. 212 k.k.)
oraz zniewaga (art. 216 k.k.) 543

11.2.3.4. Naruszenie nietykalności cielesnej (art. 217 § I k.k.)	547
11.2.3.5. Prezentowanie treści pornograficznych (art. 202 § I k.k.)	548
11.2.3.6. Stalking (art. 190a k.k.)	549
11.2.4.....Prawnokarne dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych w postępowaniu karnym	552
Rozdział 12	
Zagadnienia proceduralne oraz instytucjonalne formy ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją w zatrudnieniu ze względu na płeć	558
12.1. Droga pozasądowa	558
12.2. Tryb dochodzenia roszczeń przed sądem pracy	561
12.2.1. Właściwość sądu. Wszczęcie postępowania	561
12.2.2.. Przebieg postępowania sądowego. Postępowanie dowodowe	568
12.2.3. Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację	582
12.2.4. Orzeczenie sądu oraz ugoda	592
12.3. Rola pełnomocników oraz organizacji społecznych w procesie o dyskryminację	594
12.4. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich	597
12.5. Udział Państwowej Inspekcji Pracy w przeciwdziałaniu nierównemu traktowaniu i dyskryminacji	603
12.6. Rola związków zawodowych, organizacji pracodawców, stowarzyszeń i innych organizacji w zwalczaniu nierówności ze względu na płeć w zatrudnieniu	606
Rozdział 13	
Pozaprawne środki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu	609
Zaradzanie i organizacja pracy a przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu i dyskryminacji	609
13.2. Profilaktyka i polityka antydyskryminacyjna	611
13.3 Zakładowe procedury przeciwdziałaniu dyskryminacji W miejscu pracy	617
13.4 komisja ds. dyskryminacji. Rzecznik Praw Pracowniczych	621

13.5.Kodeksy etyk, i inne dokumenty organizacji	623
13.6.Szkolenia i warsztaty	^
Rozdział 14	
Rozważania końcowe. Podsumowanie i wnioski de lege ferenda ...	628
Orzecznictwo	