

NAUKI PRAWNE / LEGAL SCIENCES

KRYSTYNA ZIÓLKOWSKA

**ZAKAZ DYSKRYMINACJI W SYSTEMACH PRAWNYCH:
POLSKIM I CZESKIM
– W ASPEKCIE RELACJI PRACOWNICZYCH*****Wprowadzenie**

Zakaz dyskryminacji jest zagadnieniem, które ma szerokie podstawy normatywne tak w prawie krajowym, jak i międzynarodowym. Różne jego aspekty uregulowane są w najważniejszych umowach międzynarodowych odnoszących się do praw człowieka. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka¹ w treści art. 1 wskazuje na równość każdego pod względem godności i praw, zaś w jej art. 2 mowa jest o zakazie wszelkiej dyskryminacji. Natomiast w art. 2 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych² oraz w art. 2 ust. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych³ czytamy, że państwa zobowiązane są przestrzegać i zagwarantować wykonywanie praw przewidzianych w tych umowach, wykluczając jakąkolwiek dyskryminację. Dostrzegając istotne znaczenie zakazu dyskryminacji oraz konieczności zachowania zasady równości w poszczególnych obszarach życia społecznego, państwo polskie dokonało ratyfikacji wymienionych umów, a także stało się stroną Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej⁴ oraz Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form

KRYSTYNA ZIÓLKOWSKA – Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4825-0597>, e-mail: krystyna.ziolkowska@uwm.edu.pl

* Publikacja powstała dzięki odbyciu przez autorkę stażu w Ołomuńcu na Wydziale Prawa Uniwersytetu Palackiego, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój), zrealizowanego w projekcie Program Rozwojowy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (POWR.03.05.00-00-Z310/17).

¹ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) przyjęta i proklamowana 10 grudnia 1948 r. w Paryżu.

² Dz.U. 1977, nr 38, poz. 167.

³ Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169.

⁴ Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 1904 (XVIII) przyjęta i proklamowana 20 listopada 1963 r. w Nowym Jorku; Polska podpisała konwencję 7 marca 1966 r., a następnie ratyfikowała ją 5 grudnia 1968 r.

dyskryminacji kobiet⁵. W Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁶, ratyfikowanej przez Polskę w 1992 r., w art. 14 podkreślono zakaz dyskryminacji przy korzystaniu z praw i wolności wskazanych w tejże Konwencji. Dyskryminacja nie może dotyczyć takich obszarów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie.

W ramach Unii Europejskiej zasada równości oraz zakaz dyskryminacji zostały przyjęte przede wszystkim w art. 2 TUE⁷, w którym wskazano, że Unia opiera się m.in. na równości. W art. 3 ust. 3 TUE sygnatariusze podkreślili zaś, że Unia walczy z wykluczeniem społecznym i dyskryminacją, wspierając sprawiedliwość i ochronę socjalną oraz równość kobiet i mężczyzn. W Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej⁸ podkreślono, że wszyscy są równi wobec prawa, zakazuje się jakiegokolwiek dyskryminacji, a UE zobowiązuje się do poszanowania różnorodności kulturowej, religijnej i językowej (Tytuł III „Równość” – art. 20, 21 i 22).

Polski ustawodawca poprzez uchwalenie ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁹ (tzw. ustawy równościowej), rozwinął konstytucyjną zasadę równości oraz unijne dyrektywy równościowe. Odpowiednie regulacje prawne zostały wprowadzone do przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹⁰, a w szczególności Rozdział IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”.

⁵ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, uchwalona rezolucją nr 34/180 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z 18 grudnia 1979 r. w Nowym Jorku, weszła w życie 3 września 1981 r. Polska ratyfikowała Konwencję 18 lipca 1980 r. (Dz.U. 1982, nr 10, poz. 71). „Zastrzeżono przy tym odmowę uznania sposobu rozstrzygania sporów przewidzianego w art. 29. Zastrzeżenie wycofane zostało w 1997” – Oświadczenie Rządowe z 23 stycznia 1998 r. w sprawie wycofania przez Rzeczpospolitą Polską zastrzeżeń dotyczących wyłączenia obowiązkowej jurysdykcji Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości oraz obowiązkowego arbitrażu, które Polska złożyła przy ratyfikacji lub przystąpieniu do niektórych umów międzynarodowych (Dz.U. 1998, nr 33, poz. 178).

⁶ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 – Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284 ze zm.

⁷ Traktat o Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r.

⁸ Dz.Urz. UE C 83 z 30 marca 2010 r.

⁹ Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. 2016, poz. 1219 (dalej: ustawa równościowa).

¹⁰ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, t.j. (dalej: Kodeks pracy lub k.p.).

Podstawy prawne zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym w Polsce i Czechach

W prawodawstwie polskim o zakazie dyskryminacji mowa jest już w art. 32 Konstytucji RP¹¹, natomiast w kontekście zatrudniania zakaz ten został sformułowany w art. 11³ k.p. Ustawodawca jednoznacznie określił, że 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Z kolei Konstytucja Republiki Czeskiej¹² nie ma bezpośrednio sformułowanego zakazu dyskryminacji, jednakże art. 3 ustawy zasadniczej stanowi, że częścią porządku konstytucyjnego Republiki Czeskiej jest Karta Praw Podstawowych, gdzie taki zakaz został wyrażony.

Prawo do równego traktowania w zatrudnieniu jest z całą pewnością uprawnieniem pracowniczym, co wynika wprost z treści art. 18^{3a} § 1 k.p., w którym prawodawca wyjaśnił, jak należy tę równość rozumieć. Podobnie art. 11² k.p. przewiduje, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. O zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu mowa jest w art. 11³ k.p., choć brak tam odniesienia wprost, że chodzi o dyskryminację pracownika. Definiując jednak dyskryminację bezpośrednią oraz dyskryminację pośrednią, ustawodawca wyjaśnił, że chodzi o mniej korzystne traktowanie pracownika bądź też niekorzystne dysproporcje, albo szczególnie niekorzystną sytuację dla określonej grupy pracowników (zob. art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p.)¹³.

Zgodnie ze wspomnianym już art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Warunki zatrudnienia to m.in. wynagrodzenie zasadnicze – powinno być takie samo na podobnych stanowiskach bez względu na płeć, rasę czy

¹¹ Ustawa z 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483.

¹² Ústava České republiky 1/1993 Sb. „Konstytucja Republiki Czeskiej została wydana 16 grudnia 1992 r. i weszła w życie 1 stycznia 1993 r. – czyli w pierwszym dniu suwerennego bytu państwowego Republiki Czeskiej. Sposób oznaczania aktów prawnych (zwłaszcza normatywnych) w Republice Czeskiej jest następujący: numer jest odpowiednikiem »pozycyjk« w polskim sposobie oznaczania aktów normatywnych. Odpowiednikiem »numerów« według polskich oznaczeń jest *částka sbírky*, czyli część zbioru (odcinek zbioru). Skróć Sb. Oznacza *Sbírka zákonů* (Zbiór ustaw), publikatora stanowiącego odpowiednik polskich Dzienników Ustaw”, zob. J. Polanowski, *Podstawowe informacje o źródłach prawa Republiki Czeskiej*, <https://www.eporady24.pl/podstawowe_informacje_o_zrodlach_prawa_republiki_czeskiej,artykuly,21,156,997>, dostęp: 23.09.2023.

¹³ M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, s. 65 in.

narodowość pracownika, jak i inne wymienione w tym artykule kryteria. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 26 kwietnia 2022 r.¹⁴ stwierdził, że czym innym jest dyskryminacja (nierówne traktowanie ze względu na kwalifikowaną przyczynę), a czym innym zwykle nierówne traktowanie w zatrudnieniu z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest, spowodowane zakazanym kryterium, nierówne traktowanie pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej¹⁵. Zgodnie z art. 18^{3b} § 3 k.p. nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn (mogących być kryteriami dyskryminacji, takich jak np. płeć, pochodzenie etniczne itd.), przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności w zakresie określonym w tym przepisie. Możliwość podejmowania działań pozytywnych jest przewidziana w dyrektywach unijnych, można wskazać np. art. 7 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L Nr 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16; Dz.Urz. UE polskie wyd. specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 79), zgodnie z którym w celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez państwo członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży jedna z przyczyn mogących być podstawą dyskryminacji¹⁶. Istotnym postanowieniem jest art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine* wprowadzający przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę w razie postawienia uprawdopodobnionego zarzutu naruszenia nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji. W takich przypadkach pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się w tej mierze naruszenia. Musi więc przedstawić, iż działał w ramach dopuszczalnego prawa i kierował się względami obiektywnymi zarówno przy przyjęciu do pracy, jak i następnie w czasie trwania stosunku pracy przy jego rozwiązaniu. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania, a wówczas ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę¹⁷. Przez działania pozytywne rozumie się takie rozwiązania i środki prawne, jak np. w przypadku dwóch kandydatów o podobnych kwalifikacjach pierwszeństwo może przysługiwać reprezentantowi płci niedostatecznie reprezentowanej.

¹⁴ Postanowienie SN z 26 kwietnia 2022 r., III PSK 151/21, LEX nr 3369274.

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012, nr 13–14, poz. 164.

¹⁶ A. Bolesta, *Komentarz do art. 18^{3b} Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Walczaka, Warszawa 2023, <www.legalis>, dostęp: 10.12.2023.

¹⁷ W. Muszalski, B. Godlewska-Bujok, *Komentarz do art. 18^{3b} Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, K. Walczaka, Warszawa 2021, <www.legalis>, dostęp: 10.12.2023; Wyrok SN z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160; podobnie Wyrok SN z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36.

Zgodnie z wyrokiem TSUE w sprawie C-158/97 Badeck, taki środek jest zgodny z prawem wspólnotowym, jeżeli:

- nie daje on automatycznie i bezwarunkowo pierwszeństwa kobietom w sytuacji, gdy kobiety i mężczyźni posiadają równe kwalifikacje,
- przedstawione kandydatury podlegają obiektywnej ocenie, która bierze pod uwagę specyficzną sytuację osobistą każdego z kandydatów¹⁸.

Wśród sprecyzowanych w Kodeksie pracy form dyskryminacji jest molestowanie, w tym seksualne. Przez molestowanie rozumie się zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, m.in. poprzez poniżenie lub upokorzenie pracownika. Molestowanie seksualne stanowi także czyn zabroniony i sankcjonowany przepisami prawa pracy, jednak należy podkreślić, że przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności są zagrożone karami przewidzianymi w Kodeksie karnym¹⁹ – art. 197 § 1 ustawy z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny²⁰.

W Kodeksie pracy wyróżnione zostały dwie postacie dyskryminacji pracowników – pośrednia i bezpośrednia. Dyskryminowanie bezpośrednie ma miejsce wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Działania pracodawcy muszą wynikać wprost z przesłanek wskazanych w przytoczonym artykule Kodeksu pracy. Elementami konstrukcyjnymi dyskryminacji bezpośredniej jest porównywalność sytuacji (faktycznej i prawnej), w której znajdują się pracownicy, oraz mniej korzystne traktowanie pracownika dyskryminowanego²¹. Przyjęta w Kodeksie pracy definicja wskazuje na możliwość uznania, iż dyskryminacja ma związek ze stanem przeszłym, teraźniejszym, a także hipotetycznym²². Nie budzi większych wątpliwości odwołanie się do stanu przeszłego, natomiast wyjaśnienia wymaga przypadek dyskryminacji, gdy pracownik mógłby być traktowany w sposób nierówny w porównaniu z innymi pracownikami²³. Przepisy Kodeksu pracy odnoszą zachowanie przewidziane w przyszłości lub zachowanie hipotetyczne do samej osoby dyskryminowanej²⁴. Sąd Najwyższy w wyroku z 7 maja 2019 r.²⁵ stwierdził, że różnicowanie wysokości wynagrodzenia na podstawie kryterium obywatelstwa stanowi dyskryminację bezpośrednią, a utrzymywanie w mocy przez pracodawcę tego kryterium poprzez zachowanie wyższych wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych wcześniej na takich warunkach stanowi

¹⁸ A. Bolesta, *Komentarz do art. 18^{3b} Kodeksu pracy...* .

¹⁹ Dz.U. 2022, poz. 1138.

²⁰ L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2021, s. 20.

²¹ Ł. Pisarczyk, M. Wujczyk, *Równe traktowanie i ochrona przed dyskryminacją*, w: *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2021, s. 63.

²² M. Tomaszewska, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020, s. 129.

²³ M. Wujczyk, *Zasada dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa 2016, s. 39.

²⁴ I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 2, s. 10.

²⁵ Postanowienie SN z 7 maja 2019 r., II PK 31/18, LEX nr 2619313.

dyskryminację „częściową” (por. art. 11³ k.p.). Zakaz dyskryminacji dotyczy także macierzyństwa, choć nie jest ono wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. Znajduje to odzwierciedlenie w wyroku Sądu Najwyższego z 9 maja 2019 r.²⁶ W swoim orzeczeniu Sąd Najwyższy zwraca uwagę także na inne postawy pracodawcy, niewymienione w art. 18^{3a} k.p., mogące stanowić formę dyskryminacji. W wyroku z 29 listopada 2017 r.²⁷ Sąd Najwyższy uznał, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Takim niedozwolonym kryterium różnicowania pracowników jest np. wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania bądź prowadzący do ograniczeń wynikających z funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami, przy czym ograniczenia te mają charakter długotrwały (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.), ujawnienie nosicielstwa wirusa HIV, rodzicielstwo, odbywanie aplikacji radcowskiej, obywatelstwo, miejsce zamieszkania. Natomiast, jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 9 stycznia 2014 r.²⁸, nieetyczne, niemoralne, sprzeczne z dobrymi obyczajami lub zasadami współżycia społecznego zachowanie pracodawcy wobec pracownika nie stanowi samo w sobie przejawu dyskryminacji bezpośredniej.

Z kolei dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, gdy 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 szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., 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.

Dyskryminacja pośrednia dotyczy pewnej określonej grupy – np. wszystkich lub znacznej liczby kobiet albo mężczyzn bądź niepełnosprawnych. Oficjalnym kryterium różnicowania warunków zatrudnienia nie jest płeć czy niepełnosprawność. Przykładem takiego kryterium może być zawód powszechnie kojarzony z kobietami – pielęgniarstwo²⁹. W ustawie z 15 lipca 2011 r.³⁰ w art. 8 mowa jest wprawdzie o tytule zawodowym „pielęgniarka”/„pielęgniarz” oraz „położna”/„położny”, aby przeciwdziałać właśnie dyskryminacji pośredniej, jednakże na-

²⁶ Postanowienie SN z 9 maja 2019 r., III PK 50/18, LEX nr 2619206.

²⁷ Wyrok SN z 29 listopada 2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.

²⁸ Postanowienie SN z 9 stycznia 2014 r., I PK 186/13, LEX nr 1646047.

²⁹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 104.

³⁰ Ustawa z 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, Dz.U. 2022, poz. 2702.

wet tytuł ustawy mówi jedynie o pielęgniarzach i położnych, a więc o kobietach wykonujących obydwa te medyczne zawody. Również ilekroć mowa jest w ustawie o osobach wykonujących wspomniane zawody – zawsze używane są feminatywy. Prawo obowiązujące w Republice Czeskiej także w żaden sposób nie przeciwdziała pośredniej dyskryminacji mężczyzn wykonujących zawody pielęgniarsza lub położnego. Nazwy te nie mają męskich odpowiedników nawet w ustawie, mowa jest tam o pielęgniarsce ogólnej – *všeobecná sestra*, zaś położna w języku czeskim to *porodní asistentka*. Ustawodawca czeski, inaczej niż w ustawie polskiej, nie dopuszcza do stosowania form męskich³¹.

Wśród kryteriów dotyczących dyskryminacji pośredniej, które mogą okazać się neutralne jedynie pozornie, wskazuje się kryterium siły fizycznej, mobilności rozumianej jako łatwość adaptacji do zmiennych godzin pracy i miejsca pracy lub wykszolenie zawodowe³². Istotę dyskryminacji pośredniej odzwierciedla zasada proporcjonalności między celem a środkami prawnymi, z których korzysta pracodawca do jego osiągnięcia³³. W literaturze spotkać można pogląd, że w praktyce do dyskryminacji dochodzi najczęściej w sposób pośredni. Dzieje się tak wtedy, gdy z powodu pozornie obiektywnej przyczyny lub działania występują, albo hipotetycznie mogłyby wystąpić, niekorzystne dysproporcje między sytuacją prawną pracowników. Prawdziwym powodem ich zaistnienia jest natomiast jedna z przyczyn dyskryminacji, sprawiająca, że pracownik (grupa pracowników) będzie gorzej traktowany. Pracodawca nierzadko osiąga efekt dyskryminacyjny poprzez zastosowanie kryterium pozornie neutralnego, niebędącego formalnie zakazanym prawem Unii Europejskiej (UE) kryterium dyskryminacyjnym³⁴. Dyskryminacja pośrednia w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność występuje wtedy, gdy porozumienie między pracodawcą a związkami zawodowymi wyłącza bez obiektywnego uzasadnienia z prawa do świadczeń przysługujących pracownikom z tytułu transferu do nowego pracodawcy wszystkie osoby zatrudnione u przejmowanego pracodawcy, wobec których orzeczono co najmniej częściową niezdolność do pracy (zob. art. 18^{3a} § 1 k.p.). Nie jest obiektywnie uzasadnione (zob. art. 18^{3a} § 4 k.p.) kryterium różnicujące w postaci posiadania innych źródeł dochodu przy zasadach przyznawania nagrody jubileuszowej w związku z restrukturyzacją pracodawcy polegającą na transferze pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. Nie będzie natomiast dyskryminacją przyjęcie takiego kryterium, które wprowadzie różnicuje sytuację podmiotów należących do grupy wyróżnionej ze względu na

³¹ Zob. Zákon č. 96/2004 Sb. Zákon ze dne 4. února 2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

³² M. Dörre-Nowak, *Komentarz*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. B. Wagner, Warszawa 2011, s. 109–110.

³³ R. Nielsen, Directive 2006/54; *Gender equality*, w: *EU labour law, A commentary*, Kluwer, 2015, s. 35.

³⁴ A. Lankamer, P. Potocka-Szmoń, *Dyskryminacja w miejscu pracy*, Gdańsk 2006, s. 14; H. Szewczyk, *Dyskryminacja płacowa ze względu na kryterium obywatelstwa. Glosa do wyroku SN z dnia 7 maja 2019 r., II PK 31/18*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2021, nr 1, poz. 4.

przyczyny uznane za dyskryminacyjne (np. niepełnosprawność) względem pozostałych pracowników, lecz jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne³⁵. Sąd Najwyższy podkreślił także, że aby wykazać, iż doszło do dyskryminacji pośredniej, należy, po pierwsze, wykazać, że istnieje określona grupa pracowników – grupa, w której większość (lub wszystkich) członków da się opisać przy pomocy danej cechy, a po drugie – że pracodawca pokrzywdził tych pracowników stosując pozornie neutralne kryterium. Wprawdzie, jak wynika z art. 18^{3a} § 1 k.p., katalog tych cech pozostaje otwarty, to jednak do strony, która twierdzi, że padła ofiarą dyskryminacji pośredniej, należy wykazanie (przynajmniej uprawdopodobnienie), jaka była to cecha³⁶. W celu ustalenia, czy wystąpiła dyskryminacja pośrednia, należy w pierwszej kolejności zweryfikować, czy został naruszony określony przepis prawny, kryterium oraz praktyka, które pozornie mają charakter neutralny³⁷. W dalszej kolejności postępowania należy zweryfikować, czy dany przepis, kryterium lub praktyka są uzasadnione prawnie uznanym celem, oraz przeanalizować, czy zastosowane środki są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu, czy istniała możliwość osiągnięcia tego celu przy pomocy mniej uciążliwych środków³⁸. Ustalenie, czy dane postanowienie, kryterium lub zastosowane działanie ma charakter dyskryminujący, wymaga dokonania porównania w obrębie określonej kategorii osób, np. danej rasy, płci, religii³⁹. Dyskryminacja pośrednia wyłączona jest, gdy 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. Dyskryminację pośrednią jest bardzo trudno udowodnić⁴⁰. Ochrona przed dyskryminacją tego rodzaju obejmuje przede wszystkim przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu pracowników w obszarze nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji pracowniczych lub warunków zatrudnienia.

W czeskim prawie wyróżnia się jeszcze jedną formę dyskryminacji – tzw. dyskryminację pozytywną (*pozitivní diskriminaci*). Jest to forma „dyskryminacji”, na którą zezwala prawo. Przykłady można przytoczyć z ustawy o urzędnikach jednostek samorządu terytorialnego (ÚSC)⁴¹. Jednym z takich przykładów jest następująca sytuacja: Jednostka samorządowa (np. gmina, miasto, region) musi

³⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2019 r., I PK 50/18.

³⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2012 r., I PK 206/11.

³⁷ H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 280.

³⁸ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej: rozwój i istota koncepcji*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2011, t. XXV, s. 274–279.

³⁹ L. Florek, *Równość traktowania mężczyzn i kobiet*, w: *Równość praw mężczyzn i kobiet*, Warszawa 2001, s. 155; H. Szewczyk, *Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na religię oraz przekonanie (światopogląd) w prawie wspólnotowym oraz w prawie polskim*, w: *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej (zbiór studiów)*, t. I, pod red. M.B. Źwiertniaka, Sosnowiec 2012, s. 59–60.

⁴⁰ H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, s. 281.

⁴¹ Zákon č. 312/2002 Sb. Zákon ze dne 12. července 2002 o úřednicích uzemních samosprávných celků a o změně některých zákonů, Částka 114/2002.

dopilnować, aby podczas zatrudniania urzędników lub mianowania urzędników wyższego szczebla stosowane były środki w interesie równej reprezentacji płci wśród urzędników lub na pewnym szczeblu kierownictwa. Środki mają zastosowanie do rekrutacji nowych urzędników lub mianowania urzędników wyższego szczebla i nie mają wpływu na status istniejących urzędników ani urzędników wyższego szczebla. O stanowisko urzędnika w procesie selekcji mogą się ubiegać zarówno mężczyzna, jak i kobieta. Oboje mogą spełniać takie same wymagania do wykonywania pracy, w tym kwalifikacje i doświadczenie. Po dokonaniu oceny procesu rekrutacyjnego przez komisję selekcyjną kierownik urzędu przyzna pierwszeństwo kobiecie (mężczyźnie) ze względu na większą liczbę mężczyzn (kobiet) zatrudnionych w ÚSC. Nie jest to nierówność, ale tzw. pozytywna dyskryminacja, na którą zezwala wspomniana ustawa oraz ustawa antydyskryminacyjna⁴².

Jest to dopuszczalna forma odmiennego traktowania, tzw. pozytywna dyskryminacja. Najczęściej są to działania podejmowane przez pracodawcę w celu wyrównywania kwalifikacji pracowników lub wyrównywania zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Zakaz dyskryminacji w czeskim prawie pracy

Podstawowym aktem prawnym zawierającym regulacje z zakresu zatrudnienia w Republice Czeskiej jest ustawa Zákoník práce⁴³. Czeski Kodeks pracy reguluje stosunki prawne między pracodawcami a pracownikami w wykonywaniu pracy zależnej lub w związku z nią. Określa przede wszystkim zbiór podstawowych praw i obowiązków stron podstawowych stosunków pracy oraz stosunków prawnych opartych na umowach o pracę wykonywaną poza stosunkiem pracy.

W Tytule IV, zatytułowanym „Równe traktowanie i niedyskryminacja”, w § 16 wymienionego aktu normatywnego prawodawca czeski zawarł podstawowe przepisy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy oraz do nakazu równego traktowania pracowników:

- „(1) Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników w zakresie warunków pracy, wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych, szkoleń oraz możliwości osiągnięcia awansu funkcjonalnego lub innego w zatrudnieniu.
- (2) Zakazana jest wszelka dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności dyskryminacja ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie rasowe lub etniczne, narodowość, obywatelstwo, pochodzenie społeczne, urodzenie, język, stan zdrowia, wiek, religię lub przekonania, majątek,

⁴² L. Jouza, *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, 2017, <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dodr-zovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>>, dostęp 23.09.2023.

⁴³ Zákon ze dne 21. dubna 2006 Zákoník práce Sbirka zákonů č. 262/2006, <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>, dostęp: 23.09.2023.

stan cywilny i rodzinny oraz stosunki lub obowiązki rodzinne, poglądy polityczne lub inne, członkostwo i działalność w partiach politycznych lub ruchach politycznych, związkach zawodowych lub organizacjach pracodawców. Dyskryminację ze względu na ciążę, macierzyństwo, ojcostwo lub identyfikację płciową uznaje się za dyskryminację ze względu na płeć.

- (3) Terminy dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, uporczywe nękanie, nakłanianie i namawianie, albo zachęcanie do dyskryminacji oraz przypadki, w których dopuszczalne jest odmienne traktowanie, są regulowane przez ustawę antydyskryminacyjną⁴⁴.
- (4) Odmienne traktowanie nie jest uważane za dyskryminację, jeżeli ze względu na charakter działalności zawodowej takie odmienne traktowanie jest zasadniczym wymogiem koniecznym do wykonywania pracy. Cel takiego wyjątku musi być zgodny z prawem, a wymóg proporcjonalny. Za dyskryminację nie uznaje się również środków, których celem jest zapobieganie lub kompensowanie niedogodności wynikających z przynależności osoby fizycznej do grupy określonej przez jedną z przyczyn wymienionych w ustawie antydyskryminacyjnej”.

Naruszenie zasady równego traktowania jest naruszeniem obowiązku pracodawcy, a pracodawca jest zobowiązany do naprawienia pracownikowi szkody wyrządzonej takim postępowaniem. Zobowiązanie to ocenia się zgodnie z przepisami § 265 czeskiego Kodeksu pracy. Zgodnie z nimi pracodawca jest zobowiązany do naprawienia pracownikowi szkody poniesionej podczas wykonywania zadań służbowych lub w bezpośrednim związku z tym, naruszenia obowiązków prawnych lub umyślnego działania przeciwko dobrym obyczajom (zob. ust. 1), pracodawca jest również zobowiązany do naprawienia pracownikowi szkody wyrządzonej mu przez naruszenie obowiązków prawnych przy wykonywaniu zadań służbowych pracodawcy przez pracowników działających w jego imieniu (zob. ust. 2)⁴⁵. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy Republiki Czeskiej w wyroku 21 Cdo 2863/2015⁴⁶: środki ochrony przed dyskryminacją są bezpośrednio regulowane przez ustawę antydyskryminacyjną. Pracownik, którego dotknęło naruszenie praw i obowiązków wynikających z prawa do równego traktowania lub z zakazu dyskryminacji wynikającego z ustawy antydyskryminacyjnej, może zwrócić się do sądu o:

- a) zaprzestanie dyskryminacji,
- b) nakaz usunięcia skutków dyskryminacji,
- c) uzyskanie satysfakcjonującej rekompensaty.

⁴⁴ Ilekroć w odniesieniu do prawa czeskiego mowa jest o ustawie antydyskryminacyjnej, chodzi o ustawę o równym traktowaniu i środkach ochrony prawnej przed dyskryminacją oraz o zmianie niektórych ustaw – Zakon ze dne 23. dubna 2006 Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (Sbírka zákonů č. 198/2009; <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=198/2009%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>, dostęp: 23.09.2023.

⁴⁵ P. Hloušková, D. Roučková, Z. Schmied, P. Schweiner, L. Tomadlová, J. Vácha, w: *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, Olomouc 2022, s. 443.

⁴⁶ Wyrok Sądu Najwyższego Republiki Czeskiej 21 Cdo 2863/2015.

Jeżeli taki środek zaradczy nie jest wystarczający, a reputacja lub godność pracownika lub jego reputacja w firmie została znacznie ograniczona, pracownik ma prawo do odszkodowania za szkodę niemajątkową w pieniądzu. Wysokość odszkodowania ustala sąd⁴⁷.

Sąd Najwyższy Republiki Czeskiej w wyroku 21 Cdo 230/2015 wskazał⁴⁸ na treść przepisu art. § 133a ust. 1 lit. a) o.s.ř., tj. „jeżeli powód przedstawi sądowi fakty, z których można wywnioskować, że ze strony pozwanego miała miejsce bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, wiarę, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie pracy lub innej działalności zależnej, w tym dostępu do niej, zawodu, prowadzenia działalności gospodarczej lub samozatrudnienia, w tym dostęp do nich, członkostwo w organizacjach pracowników lub pracodawców oraz członkostwo i działalność w izbach zawodowych⁴⁹, pozwany ma obowiązek wykazać, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania”, nie należy interpretować w taki sposób, że ciężar dowodu w sprawie o dyskryminację spoczywa na pracodawcy. Inaczej mówiąc, pracownik (kandydat do pracy) musi nie tylko twierdzić, ale także udowodnić w postępowaniu cywilnym, że faktycznie został potraktowany w sposób niewłaściwy (niekorzystny); jeżeli nie udowodni tego twierdzenia, wniosek nie może zostać przyjęty. Ciężar dowodu w tych sporach spoczywa zatem na pracodawcy, ale dopiero po tym, jak pracownik zgłosi roszczenie i udowodni, że faktycznie został potraktowany w niewłaściwy sposób.

Podsumowanie

Unia Europejska przez dziesięciolecia skupiała się na zwalczaniu dyskryminacji ze względu na narodowość lub płeć w celu zbudowania silnego rynku wewnętrznego⁵⁰. Unijne prawo antydyskryminacyjne, które przybrało zwłaszcza formę dyrektyw antydyskryminacyjnych, zostało wprowadzone do porządków prawnych państw członkowskich, w tym oczywiście także w Rzeczypospolitej Polskiej i Republice Czeskiej, obecnie zapewnia efektywną ochronę osób fizycznych i określonych grup, które są narażone na dyskryminację⁵¹. Dyskryminacja pracowników w miejscu pracy jest niewątpliwie problemem zasługującym na szczególną uwagę. Jej negatywne skutki ponosi zarówno pracownik, jak i pracodawca. W przypadku tego drugiego może w szczególności chodzić o naruszenie dobrego wizerunku zakładu pracy, co może prowadzić do osłabienia jego ekono-

⁴⁷ D. Roučková, Z. Schmied, *Zákoník práce*, Olomouc 2022, s. 19–20.

⁴⁸ Wyrok Sądu Najwyższego Republiki Czeskiej 21 Cdo 230/2015.

⁴⁹ Zákon č. 99/1963 Sb. Zákon ze dne 17. prosince 1963, Občanský soudní řád, Částka 56/1963.

⁵⁰ E. Matlochová, *Dostosowanie prawa wewnętrznego w Republice Czeskiej do unijnych wymogów antydyskryminacyjnych na przykładzie prawa pracy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2016, no 3705, s. 71.

⁵¹ L. Farkas, *European Commission, Directorate-General for Justice, How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, UE 2011, s. 5.

micznej oraz finansowej pozycji na rynku oraz utraty kontrahentów. Pracodawca powinien również mieć na uwadze, że oprócz naruszeń przepisów prawa pracy, jego negatywne działania wobec pracowników mogą demotywować innych współpracowników, a także zniechęcać na przyszłość o ubieganie się o pracę w tym konkretnym zakładzie pracy. W każdym ze wspomnianych systemów prawa – międzynarodowym, europejskim, polskim oraz czeskim – przewidziana została prawna ochrona pracownika, w tym również sądowa. Republika Czeska, będąc w strukturze Unii Europejskiej, korzysta z tych samych przywilejów ochrony prawnej, jak i Rzeczpospolita Polska. Jednocześnie widoczna jest konieczność popularyzacji tematyki związanej z dyskryminacją w miejscu pracy zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Dobrą praktyką byłoby organizowanie szkoleń, prelekcji uświadamiających oraz informujących o możliwościach i metodach przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy. Zakaz dyskryminacji to fundament prawa międzynarodowego, a także prawa unijnego i krajowego.

Czy rozwiązania prawne obowiązujące w Republice Czeskiej można przenieść na grunt polskiego prawa pracy? Na pewno wspomniana interpretacja czeskiego Kodeksu cywilnego wskazująca, że pracownik oskarżający pracodawcę o pewne formy dyskryminacji musi faktycznie udowodnić, że fakt taki miał miejsce, przedstawiając na to obiektywne dowody, zgodnie z zasadą „kto oskarża, musi mieć dowód”, zmniejszyłaby praktyki fałszywych oskarżeń o dyskryminację np. w procesach rekrutacji. Jest to o tyle istotne, że pracodawca obecnie zazwyczaj nie prowadzi procedury wyszukiwania nowych pracowników osobiście, a korzysta z wyspecjalizowanych firm rekrutacyjnych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego można znaleźć podobną tezę, jednakże ogranicza się ona jedynie do molestowania seksualnego. W wyroku z 7 listopada 2018 r., stwierdzono bowiem, że „w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne pracownik ma uprawdopodobnić wystąpienie zachowania o charakterze seksualnym oraz swój sprzeciw na takie zachowanie (np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie zachowań sprawcy, art. 18^{3a} § 6 k.p.). Wówczas na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p. w związku z art. 14 ust. 3 ustawy równościowej⁵². Artykuł 18^{3b} § 1 *in fine* k.p., w przypadku molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 6 k.p.), którego ze względu na jego oczywistą bezprawność w żadnym razie nie mogą uzasadniać jakiegokolwiek obiektywne powody, musi zostać uzupełniony regulacją art. 14 ust. 3 ustawy równościowej, w myśl której w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania to podmiot, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia⁵³. W przypadku innych form dyskryminacji, lub raczej oskarżeń o nie ze strony pracowników lub kandydatów do pracy, warto jednak zastosować wariant czeski.

⁵² Wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 229/17, OSNP 2019, nr 4, poz. 46.

⁵³ Teza 2 cytowanego wyroku.

Biorąc pod uwagę fakt, że przepisy antydyskryminacyjne obowiązujące w prawie pracy Rzeczypospolitej Polskiej i Republiki Czeskiej są uwarunkowane dyrektywą 2000/78, w myśl której powód zarzucający naruszenie zasady równego traktowania ma uprawdopodobnić fakt jej naruszenia (co następuje poprzez wskazanie dowodów na faktyczne zachowanie pozwanego), należy przykładać większą wagę do stosowania tych wytycznych nie tylko w sytuacji oskarżeń o molestowanie seksualne. Pracodawca jest bowiem w tej sytuacji stroną „słabszą”, głównie na skutek negatywnego odbioru sytuacji związanych z dyskryminacją przez „opinię społeczną”, co godzi nie tylko w jego dobre imię, ale także w uzasadnione interesy.

BIBLIOGRAFIA

- Bolesta A., *Komentarz do art. 18^{3b} Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Walczaka, Warszawa 2023.
- Boruta I., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 2.
- Dörre-Nowak M., *Komentarz*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. B. Wagner, Warszawa 2011.
- Farkas L., *European Commission, Directorate-General for Justice, How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, UE 2011.
- Florek L., *Równość traktowania mężczyzn i kobiet*, w: *Równość praw mężczyzn i kobiet*, Warszawa 2001.
- Florek L., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy*, Warszawa 2021.
- Hloušková P., *Komentáře k § 265*, w: *Zákoník práce. Průvodčí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*, ed. P. Hloušková, D. Roučková, Z. Schmied, P. Schweiner, L. Tomádková, J. Vácha, Olomouc 2022.
- Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020.
- Kuba M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017.
- Lankamer A., Potocka-Szmoń P., *Dyskryminacja w miejscu pracy*, Gdańsk 2006.
- Liszczyk T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej: rozwój i istota koncepcji*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2011, t. XXV.
- Matlochova E., *Dostosowanie prawa wewnętrznego w Republice Czeskiej do unijnych wymogów antydyskryminacyjnych na przykładzie prawa pracy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2016, no 3705.
- Muszalski W., Godlewska-Bujok B., *Komentarz do art. 18^{3b} Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, K. Walczaka, Warszawa 2021.
- Nielsen R., *Directive 2006/54; Gender equality*, w: *EU labour law, A commentary*, Kluwer, 2015.
- Pisarczyk Ł., Wujczyk M., *Równe traktowanie i ochrona przed dyskryminacją*, w: *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2021.
- Polanowski J., *Podstawowe informacje o źródłach prawa Republiki Czeskiej*, eporady24.pl.
- Roučková D., Schmied Z., *Zákoník práce*, Olomouc 2022.
- Szewczyk H., *Dyskryminacja płacowa ze względu na kryterium obywatelstwa. Glosa do wyroku SN z dnia 7 maja 2019 r., II PK 31/18*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2021, nr 1, poz. 4.
- Szewczyk H., *Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na religię oraz przekonanie (światopogląd) w prawie wspólnotowym oraz w prawie polskim*, w: *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, t. I, pod red. M.B. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2012.
- Szewczyk H., *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017.
- Wujczyk M., *Zasada dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa 2016.

**PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN THE LEGAL SYSTEMS:
POLISH AND CZECH – IN THE ASPECT OF EMPLOYEE RELATIONS**

SUMMARY

The subject of this study is a comparative legal analysis of the issue of the prohibition of discrimination in the Polish and Czech legal systems. The topic is still valid due to the phenomenon of discrimination among employees in the workplace. The phenomenon of discrimination is multidimensional, and its complexity causes many problems for entities interpreting the provisions in this field. Aspects related to discrimination are not and will not be an easy topic, especially since they concern delicate and sensitive aspects also related to human dignity, including the right to privacy. In employee employment, first of all, employees should be treated equally in terms of the manner of establishing and terminating an employment relationship, employment conditions, professional qualifications, and in particular aspects related to political beliefs, trade union membership or religion. In the first part, issues of a general nature will be presented, primarily those relating to international and European regulations regarding the principle of equality and the prohibition of discrimination. In the further part of the article, the topic of anti-discrimination provisions under Polish and Czech law will be raised and legal solutions in this matter will be presented.

KEYWORDS: indirect discrimination, direct discrimination, employee, Labor Code, Czech labor law