

DOI: 10.31648/kpp.9519

Nina Kurpios

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0009-0009-1312-5412

nina.kurpios@outlook.com

**Środki ochrony kobiet przed dyskryminacją
w zakładach pracy****Wstęp**

Po II wojnie światowej, wraz z nastaniem nowej Polski, pojawiła się wizja nowej kobiety. Zgodnie z założeniami ideologicznymi kobieta stała się obywatelką posiadającą pełnię praw i przy odpowiednich narzędziach ochotniczką włączającą się w budowę systemu sprawiedliwości społecznej w Polsce. Narzędziem do urzeczywistnienia tej wizji miała być praca. Według preambuły ówczesnej ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹ „praca w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, w państwie ludu pracującego jest podstawowym prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela”. W PRL „sprawa każdego obywatela” oznaczała angażowanie się kobiet w męską aktywność, a także zdobywanie zawodów zarezerwowanych wcześniej dla mężczyzn. Można pokusić się o stwierdzenie, że w PRL kładziono nacisk na docenienie obecności kobiet w społeczeństwie. Nic bardziej mylnego. W rzeczywistości motorem do zwiększenia pozycji kobiety w społeczeństwie nie była dobra wola partii rządzącej, a nade wszystko gospodarka. Konieczność szybkiej odbudowy kraju, a następnie przekształcenie przemysłu polskiego na wzór sowiecki skutkowało tym, że władza potrzebowała wielu rąk obywateli chętnych do pracy. Dodatkowo w czasie zarówno I, jak i II wojny światowej państwa Europy Zachodniej i USA propagowały aktywność kobiet w czynnościach zarezerwowanych dotychczas dla płci męskiej, np. w fabrykach amunicji w związku z absencją mężczyzn, którzy walczyli na frontach. Nie było to więc równouprawnienie dążące do wyeliminowania nierówności ze względu na płeć. Zachęcanie do podejmowania tych aktywności było podyktowane tym, że brakowało mężczyzn. Po zakończeniu wojny oczekiwano, że przedstawicielki płci żeńskiej wrócą do swoich obowiązków. Istotne zmiany w kwestii

¹Uchylenie preambuły nastąpiło wraz z czerwcową nowelizacją ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.) z 1996 r.

równouprawnienia nastąpiły w 1989 r., kiedy wraz z przekształceniami politycznymi, ustrojowymi, gospodarczymi i społecznymi oraz z obraniem przez Polskę polityki odpowiadającej standardom krajów Zachodu uaktywniły się społeczności feministek², przyczyniające się do wprowadzenia środków ochrony prawnej celem zwiększenia znaczenia pozycji kobiety w społeczeństwie, poprzez np. wprowadzenie zakazu dyskryminacji. Należy podkreślić, że równość w zatrudnieniu jest bardzo istotna z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju gospodarczego, a ochrona kobiet przed wszelkimi przejawami dyskryminacji jest niezwykle ważna w odniesieniu do sprawiedliwości społecznej, dlatego tak istotne jest zapewnienie środków ochrony kobiet przed dyskryminacją w zakładach pracy.

Pojęcie dyskryminacji w konstytucjach polskich

Termin „dyskryminacja” wywodzi się z łacińskiego słowa *discriminatio*³ i oznacza wybiórczą ocenę i zróżnicowane traktowanie. Najogólniej dyskryminacja oznacza brak równości osób, które ze względu, płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną znajdują się w niekorzystnym położeniu bez uzasadnionego powodu. Zakaz dyskryminacji w Polsce wywodzi się z Konstytucji marcowej⁴, Konstytucji kwietniowej⁵, Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej⁶ oraz obecnie obowiązującej Konstytucji RP. Już Konstytucja marcowa wprowadziła zasadę równości wobec prawa⁷, natomiast na gruncie tzw. Konstytucji kwietniowej, zasygnalizowano jedynie ideę równości⁸, zaś Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, bazując na regule równouprawnienia, odwoływała się bezpośrednio do równości ze względu na kryterium płci⁹. W aktualnie obowiązującej Konstytucji RP¹⁰ zakaz dyskryminacji wyraża art. 32 ust. 2, który stanowi: „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. Dodatkowo Konstytucja RP przyznaje każdemu prawo do równego

² „Feminizm jest pojęciem wywodzącym się od łacińskiego słowa *femina*, czyli kobieta. Oznacza on ruchy, ideologie i doktryny skupiające się wokół równości prawnej, politycznej oraz społecznej kobiet i mężczyzn” – J. Helios, W. Jedlecka, *Wpływ feminizmu na sytuację społeczno-prawną kobiet*, <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/publication/80044> (dostęp: 10.11.2022).

³ *Dyskryminacja*, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Dyskryminacja> (dostęp: 10.11.2022).

⁴ Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. (Dz.U. z 1921 r., Nr 44, poz. 267), dalej: Konstytucja marcowa.

⁵ Ustawa konstytucyjna z dnia 23 kwietnia 1935 r. (Dz.U. z 1935 r., Nr 30, poz. 227, dalej: Konstytucja kwietniowa).

⁶ Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalonej przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r. (Dz.U. z 1952 r., Nr 33, poz. 232).

⁷ Art. 96 Konstytucji marcowej stanowi: „Wszyscy obywatele są równi wobec prawa. Urzędy publiczne są w równej mierze dla wszystkich dostępne na warunkach, prawem przepisanych. Rzeczpospolita Polska nie uznaje przywilejów rodowych ani stanowych, jak również żadnych herbów, tytułów rodowych i innych z wyjątkiem naukowych, urzędowych i zawodowych. Obywatelowi Rzeczypospolitej nie wolno przyjmować bez zezwolenia Prezydenta Rzeczypospolitej tytułów ani orderów cudzoziemskich”.

⁸ Art. 7 ust. 1 i 2 Konstytucji kwietniowej stanowi: „Wartością wysiłku i zasług obywatela na rzecz dobra powszechnego mierzone będą jego uprawnienia do na sprawy publiczne. Ani pochodzenie, ani wyznanie, ani płeć, ani narodowość nie mogą być powodem ograniczenia tych uprawnień”.

⁹ Zgodnie z art. 66 Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej „kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego”.

¹⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

traktowania przez władze publiczne¹¹, co jest istotne z punktu widzenia stosowania prawa. Zgodnie z tą zasadą każdorazowe zastosowanie prawa względem obywatela, osoby prawnej czy też cudzoziemca ma być zastosowane z poszanowaniem zasady równości¹². Należy podkreślić, że dyskryminacja jest naruszeniem zasady równości, więc należałoby wyprowadzić definicję równości. Powołując się na definicję zawartą w *Słowniku języka polskiego PWN*, równość to „brak podziału społeczeństwa ze względu na płeć, rasę czy pozycję społeczną”¹³, natomiast w potocznym rozumieniu równość oznacza równorzędne traktowanie wszystkich obywateli. Niezależnie od tego, jak definiuje się równość, widać jej ścisły związek z dyskryminacją, gdyż jeśli nie byłoby równości, to w opinii autorki nie można byłoby mówić o dyskryminacji. Jeden termin nie może funkcjonować bez tego drugiego, „jak pokazuje praktyka, samo tylko przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć nie gwarantuje równouprawnienia, równego traktowania ani równych szans kobietom i mężczyznom – te bowiem wymagają stałej refleksji, edukacji, instytucjonalnych wzmocnień, a także – a być może zwłaszcza – podnoszenia świadomości i poszerzania pola wyobraźni, jak taka równość powinna wyglądać”¹⁴.

Dyskryminacja pośrednia, a bezpośrednia w zatrudnieniu

Pierwszą próbą zdefiniowania dyskryminacji pośredniej podjął Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 12 grudnia 1974 r.¹⁵: „Zasady dotyczące równości traktowania zakazują nie tylko jawnej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, lecz także wszystkich ukrytych form dyskryminacji, które, w wyniku zastosowania innych kryteriów rozróżnienia, prowadzą faktycznie do tego samego skutku”. Nie ulega wątpliwości, iż mimo że Trybunał użył innego sformułowania niż dyskryminacja pośrednia, to jednocześnie wyprowadził definicję tego pojęcia. W polskim porządku prawnym termin dyskryminacji pośredniej w pracy znajduje się w art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy, według którego „dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, 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 § 1¹⁶, chyba że postanowienie, kryterium lub

¹¹ Art. 32 ust. 1 Konstytucji RP stanowi: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”.

¹² Art. 32 Konstytucji RP.

¹³ *Słownik języka polskiego PWN*, hasło: równość, <https://sjp.pwn.pl/sjp/rownosc;2517813.html> (dostęp: 10.11.2022).

¹⁴ A. Czarnecka, *Kobiety w Polsce w XXI wieku*, Raport Centrum Praw Kobiet, https://cpk.org.pl/wp-content/uploads/2021/03/raport_calość_cpk.pdf (dostęp: 10.11.2022).

¹⁵ Sprawa 152/73, *Giovanni Maria Sotgiu v. Deutsche Bundespost*, ECR z 1974 r., Nr 2, poz. 153.

¹⁶ Art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy stanowi: „Pracownicy powinni być równo traktowani 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

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 w prawie pracy odnosi się zatem do sytuacji, w których pozornie neutralna polityka lub praktyka pracodawcy ma dyskryminujący charakter, odnosi się do wszystkich lub znacznej liczby pracowników, a jej przejawem jest niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia. Innymi słowy, pracodawca może przyjąć pewne zasady, praktyki lub kryteria, które wydają się mieć jednakowe zastosowanie do wszystkich pracowników, ale w rzeczywistości skutkują nierównym traktowaniem różnych grup pracowników. Przykładem dyskryminacji pośredniej w prawie pracy może być wymaganie od pracowników posiadania określonych cech fizycznych lub związanych z płcią, które nie są wymagane do wykonywania pracy, ale wykluczają określone grupy pracowników. Niezależnie od przypadku dyskryminacja pośrednia jest niezgodna z zasadą równego traktowania i godzi w prawa pracowników.

Natomiast definicja legalna dyskryminacji bezpośredniej znajduje się w art. 18^{3a} § 3 Kodeksu pracy, który wskazuje, że „dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1¹⁷ był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy”. Dyskryminacja bezpośrednia charakteryzuje się więc nieuzasadnionym pozbawieniem lub ograniczeniem praw przysługujących ogółowi pracowników np. ze względu na płeć, orientację seksualną, przekonania religijne. Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba w sposób celowy jest traktowana gorzej ze względu na swoje cechy, poglądy, trudności lub płeć. Należy także podkreślić, że dyskryminacja bezpośrednia może odnosić się nie tylko do zatrudnionego już pracownika, ale także do potencjalnego pracownika – kandydata do pracy. Przykładem dyskryminacji bezpośredniej może być np. odmowa zatrudnienia danej osoby ze względu na płeć.

Wybrane aspekty dyskryminacji w Kodeksie pracy

Polski Kodeks pracy¹⁸ zwraca szczególną uwagę na to, aby zakaz dyskryminacji był respektowany przez wszystkich pracowników. Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją można znaleźć już w art. 11(2)¹⁹ i art. 11(3)²⁰ k.p., gdzie pojawia się stwierdzenie, że wszystkim pracownikom²¹, niezależnie od przynależności rasowej, religijnej, orientacji

¹⁷ Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

¹⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.), dalej: k.p.

¹⁹ Art. 11² k.p.: „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”.

²⁰ Art. 11³ k.p.: „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”.

²¹ Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

seksualnej czy też płci, przysługują jednakowe prawa. Zasady równych praw pracowników (art. 11² k.p.) oraz zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.) znalazły swoje uszczegółowienie w unormowaniach rozdziału IIa działu pierwszego k.p. *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, określający sfery (obszary) zatrudnienia, w jakich pracodawca²² jest zobowiązany do równego traktowania pracowników (art. 18^{3a} § 1 k.p.)²³. Przepisy te w dużej mierze zostały powołane do realizacji środków ochrony, o których mowa w art. 33 ust. 1²⁴ Konstytucji RP, mówiącym o tym, że kobiecie i mężczyźni przysługują te same uprawnienia (zasada równości płci). Na gruncie prawa pracy ta zasada ma szczególny wydźwięk w kwestii ochrony równości w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn.

Mimo wprowadzenia przepisów mających na celu wyeliminowanie nierówności płacowych, w dalszym ciągu występuje istotna dysproporcja w zarobkach kobiet i mężczyzn. Na gruncie prawa pracy należy zwrócić uwagę na dyskryminację w kontekście zatrudnienia oraz w wynagrodzeniu. Powinno się rozróżnić, na czym polega dyskryminacja zatrudnieniowa, a na czym dyskryminacja w wynagrodzeniu. Dyskryminacja zatrudnieniowa to nieproporcjonalna reprezentacja kobiet lub mężczyzn wśród osób bezrobotnych, mimo posiadania porównywalnych kwalifikacji i cech zawodowych. Można więc wprowadzić dwie istotne cechy, które świadczą o tym, że mamy do czynienia z dyskryminacją zatrudnieniową, mianowicie nieproporcjonalnie większy odsetek bezrobotnych²⁵ kobiet niż bezrobotnych mężczyzn oraz bezrobotne kobiety i bezrobotni mężczyźni powinni dysponować podobnymi kwalifikacjami i kompetencjami. Natomiast dyskryminacja w wynagrodzeniu charakteryzuje się nieuzasadnionymi dysproporcjami w zarobkach kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą albo porównywalną pracę. „Zgodnie z art. 78 § 1²⁶ k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis ten określa podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia w nawiązaniu do konstytucyjnego zakazu dyskryminacji

²² Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

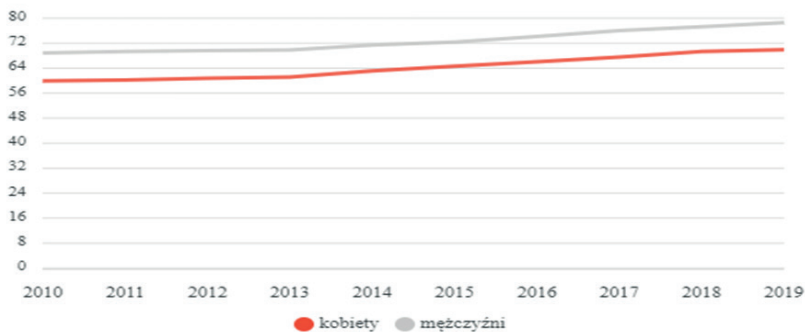
²³ A. Kosut, *Równość i sprawiedliwość w dostępie do zatrudnienia*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G – Ius” 2015, nr 2, s. 93–114.

²⁴ Art. 33 ust. 1 Konstytucji RP: „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”.

²⁵ Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 690 z późn. zm.) „bezrobotny oznacza osobę, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 1 i 2 lit. a–g oraz i–m oraz osobę, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. ha, która bezpośrednio przed rejestracją jako bezrobotna była zatrudniona nieprzerwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres co najmniej 6 miesięcy, oraz osobę, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 3, 4 i 4a, niezatrudnioną i niewykonyującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub w danej służbie albo innej pracy zarobkowej albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkołach dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu programu nauczania tej szkoły oraz uczącej się w branżowej szkole II stopnia i szkole policealnej, prowadzącej kształcenie w formie stacjonarnej lub zaocznej, lub w szkole wyższej, gdzie studiuje na studiach niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej”.

²⁶ Art. 78 § 1 k.p.: „Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”.

w życiu gospodarczym (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP) oraz konstytucyjnej zasady równego prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, awansów, a w szczególności do jednako-
wego wynagradzania za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji RP)²⁷.
Zarówno dyskryminacja na tle zatrudnieniowym, jak i na tle zarobkowym są ściśle
związane z art. 33 ust. 2 Konstytucji RP, który literalnie wskazuje, że niezależnie od
płci każdemu człowiekowi przysługuje równe prawo do zatrudnienia, jak i otrzymywania
równego wynagrodzenia. Jednak zdaniem autorki dyskryminacja na tle zarobkowym
jest mocniej chroniona, co może sugerować, że problem z równością wynagrodzeń jest
bardziej powszechny. Dyskryminację na tle zarobkowym łatwiej jest dostrzec. Zgodnie
z raportem SDG z 2020 r. „pracujące kobiety w Polsce otrzymują przeciętnie o 9% niższą
płacę niż mężczyźni. Jest to mniejsza dysproporcja niż w całej UE (gdzie wynosi 16%),
jednak w przeciwieństwie do ogólnej tendencji w regionie od 2010 r. zwiększyła się
dwukrotnie. Największe zróżnicowanie jest m.in. pomiędzy pracującymi w działalności
finansowej i ubezpieczeniowej oraz w informacji i komunikacji, gdzie kobiety zarabiają
o 30% mniej niż mężczyźni. Natomiast więcej od mężczyzn (o 5–8%) otrzymują za pracę
kobiety zatrudnione w transporcie i gospodarce magazynowej oraz budownictwie”²⁸
oraz „wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym wśród kobiet jest niższy niż wśród
mężczyzn (70% wobec 79%), a stopa bezrobocia kobiet w tej samej grupie wieku jest
wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn (4% wobec 3%)”²⁹.



Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym w Polsce (w %)
Źródło: *Raport 2020...*

Regulacje zawarte w k.p. wprowadzają zasadę równego wynagrodzenia za pracę. Mimo że ta zasada nie jest, jak w przypadku zasady konstytucyjnej, wyrażona literalnie, pozwala interpretować przepis art. 78 § 1 k.p. w ten sposób, iż każdorazowy przejaw

²⁷ Wyrok SO w Gdańsku z 10 marca 2022 r., sygn. akt VII U 1225/21, Lex nr 3341915.

²⁸ *Raport 2020. Polska na drodze zrównoważonego rozwoju*, <https://raportsdg.stat.gov.pl/2020/cel5.html> (dostęp: 2.12.2022).

²⁹ *Ibidem*.

dyskryminacji na tle zarobkowym nie będzie tolerowany. Zarówno Konstytucja RP, jak i k.p. wprowadzają zasadę jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości bez względu na płeć. Dostrzegając zatem problem dysproporcji płacowych zachodzących w oparciu o kryterium płci, postuluje się równość wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn. Regulacje te mają na celu ochronę interesu pracowników oraz realizację konstytucyjnych zasad mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek zapewnienia równego traktowania pracownikom w szczególności w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy;
- warunków zatrudnienia;
- awansowania;
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Oznacza to, że pracodawca nie może dyskryminować pracownika z powodu: płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rodzaje środków ochrony kobiet – pracownic w zatrudnieniu

Pracownica, która w zatrudnieniu doświadczyła dyskryminacji, ma prawo wystosować skargę³⁰ do Państwowej Inspekcji Pracy (dalej jako PIP). Skarga powinna zawierać następujące dane:

- 1) dane wnoszącego (imię, nazwisko, bądź nazwę);
- 2) adres wnoszącego;
- 3) adres środka komunikacji elektronicznej wnoszącego, jeżeli informacje w tym zakresie nie wynikają jednoznacznie z wniesionej skargi, w przypadku skarg złożonych w postaci elektronicznej;
- 4) określać przedmiot skargi lub wniosku, w którym wskazane będą nazwa i adres podmiotu, którego dotyczy skarga;
- 5) być opatrzona podpisem własnoręcznym, jeżeli została wniesiona w postaci papierowej;
- 6) być opatrzona kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, jeżeli została wniesiona środkami komunikacji elektronicznej.

³⁰ Zob. § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz.U. Nr 5, poz. 46), który brzmi: „Skargi i wnioski mogą być wnoszone pisemnie, telegraficznie lub za pomocą dalekopisu, telefaksu, poczty elektronicznej, a także ustnie do protokołu”.

Skarga do PIP daje wiele korzyści. Po pierwsze, służy ochronie praw pracowników – zgłoszenie dyskryminacji do PIP pomaga chronić prawa pracowników, którzy doświadczyli dyskryminacji. Inspektorzy mogą pomóc w wyjaśnieniu praw pracowniczych i upewnić się, że jesteś traktowany sprawiedliwie i zgodnie z prawem. Po drugie, daje możliwość dochodzenia roszczeń – zgłoszenie dyskryminacji do PIP może otworzyć drogę do dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji przed sądem pracy. Po trzecie, ma charakter prewencyjny – owo zgłoszenie może być formą prewencji i odstraszenia przed przyszłymi przypadkami dyskryminacji w miejscu pracy, co z kolei prowadzi do zwiększenia szans na zakończenie dyskryminacji. Inspektorzy powinni badać zgłoszone przypadki dyskryminacji i wydawać nakazy zaprzestania i zaniechania działań. Mogą również pomóc pracodawcom w opracowaniu planu przeciwdziałania dyskryminacji. Dodatkowo, mimo że skarga nie może zostać wniesiona anonimowo, gdyż zgodnie z § 8 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków³¹ skargi i wnioski niezawierające imienia i nazwiska (nazwy) oraz adresu wnoszącego pozostawia się bez rozpoznania, to zgodnie z art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy³² pracownicy, o których mowa w ust. 1³³, są obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę. W praktyce oznacza to, że pracodawca nie ma możliwości dowiedzenia się bez wiedzy i zgody skarżącego, kto wniósł skargę.

Dyskryminowanej kobiecie przysługuje również prawo do wystąpienia z powództwem do sądu pracy. W przypadku dyskryminacji w pracy w pozwie można wnosić o odszkodowanie za doznaną szkodę. Przepis art. 18^{3d} k.p. wskazuje, że osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Co do zasady o szkodzie w przypadku dyskryminacji można mówić, gdy osoba doświadczy szkody rzeczywistej (*damnum emergens*) lub utraci korzyści (*lucrum cessans*), które w sytuacji, gdzie nie doświadczyłaby dyskryminacji, mogłaby uzyskać. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą za szkodę rzeczywistą uznaje się stratę (*damnum emergens*) polegającą na pomniejszeniu majątku poszkodowanego, na uszczupleniu aktywów³⁴, natomiast „w razie dochodzenia naprawienia szkody w postaci utraconych korzyści, utrata korzyści musi być przez żądającego odszkodowania wykazana z tak dużym prawdopodobieństwem, że praktycznie w świetle doświadczenia życiowego można przyjąć, że utrata korzyści rzeczywiście miała miejsce”³⁵. Ponadto w sprawach dotyczących dyskryminacji

³¹ Zob. ibidem.

³² Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614 z późn. zm.).

³³ Art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy stanowi: „Pracownicy wykonujący czynności kontrolne są odpowiedzialni za sumienne wykonywanie swoich obowiązków, w szczególności za rzetelne i obiektywne ujmowanie i dokumentowanie wyników kontroli oraz za przestrzeganie przepisów o ochronie informacji niejawnych”.

³⁴ Wyrok SN z 15 czerwca 2005 r., sygn. akt IV CK 731/04, Lex nr 177217.

³⁵ Wyrok SN z 21 czerwca 2001 r., sygn. akt IV CKN 382/00, Lex nr 52543.

w zatrudnieniu możliwe jest dochodzenie również zadośćuczynienia – „odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę”³⁶. Zadośćuczynienie jest to kwota pieniężna mająca zrekompensować doznaną krzywdę (szkodę niemajątkową). Nie ulega wątpliwości, że pracownica, która była dyskryminowana, doświadczyła także wielu negatywnych przeżyć związanych z tym zdarzeniem, co w konsekwencji może rzutować np. na jej samopoczucie. Zasadne w takiej sytuacji jest wystąpienie z roszczeniem o zadośćuczynienie (obok roszczenia odszkodowawczego), zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p.

Dodatkowo dyskryminowanej kobiecie przysługuje żądanie o przywrócenie do pracy, jeśli została ona nielegalnie zwolniona lub usunięta z pracy. W pozwie do sądu pracy należy wskazać konkretne formy dyskryminacji, które miały miejsce, takie jak dyskryminacja ze względu na płeć, orientację seksualną, rasę, wiek, niepełnosprawność lub przekonania religijne, oraz przedstawić dowody na dyskryminację, np. zeznania świadków, dokumenty firmowe, nagrania wideo lub audio, lub innego rodzaju dowody potwierdzające dyskryminację.

Naruszenie zakazu dyskryminacji niewątpliwie godzi w dobra osobiste³⁷ osoby, która doświadczyła dyskryminacji. „Dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym (art. 30 Konstytucji RP; art. 113 k.p.), lecz również moralnym”³⁸. Naruszenie dóbr osobistych każdej osoby, bez względu na przyczynę, prowadzi do powstania roszczenia na gruncie prawa cywilnego. Pracownica, która doświadczyła dyskryminacji w zatrudnieniu, może na drodze sądowej dochodzić zaniechania praktyk skutkujących naruszeniem lub zagrożeniem dobra osobistego³⁹. Ponadto pokrzywdzona pracownica w wyniku naruszenia dóbr osobistych może żądać od osoby, która się go dopuściła, aby ta dopełniła czynności, które pozwolą usunąć skutki tego naruszenia. Dodatkowo pokrzywdzona może domagać się również zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na

³⁶ Wyrok SA w Szczecinie z 13 lutego 2018 r., III APa 16/17, Lex nr 2575774.

³⁷ Art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 z późn. zm.) stanowi: „Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach”.

³⁸ Wyrok SN z 11 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 169/05, OSNP 2007, Nr 7–8, poz. 93.

³⁹ Zgodnie z art. 24 § 1 Kodeksu cywilnego „ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności, ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny”.

wskazany cel społeczny. Korzyścią dla pokrzywdzonej pracownicy dochodzenia swoich praw na gruncie prawa cywilnego jest to, że ze środków ochrony przewidzianych w art. 23 § 1 Kodeksu cywilnego może korzystać każda osoba, której dobra osobiste zostały naruszone, co oznacza, że ten środek ochrony przysługuje każdemu, kto doświadczył dyskryminacji, niezależnie od rodzaju dyskryminacji, a także obszaru.

Przykłady dyskryminacji w świetle polskiego orzecznictwa sądowego

Przepisy k.p. zawierają otwarty katalog przykładów dyskryminacji. „Wyliczenie kryteriów dyskryminacyjnych w k.p. ma charakter przykładowy (podobnie jak katalog dóbr osobistych) i to niezależnie od tego, czy kryteria te odnoszą się do cech osobowych pracownika lub jego wyborów życiowych niemających związku z wykonywaną pracą, czy też dotyczą wykonywanej przez niego pracy, statusu prawnego samego pracodawcy itd.”⁴⁰, co powoduje, że orzecznictwo w tej materii jest dość ogólnikowe, niemniej jednak można z niego wyprowadzić pewne stałe przykłady dyskryminacji i ich charakterystykę. Sąd Najwyższy postanowieniem z 29 czerwca 2021 r. wskazuje, że „zgodnie z art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się więc do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji”⁴¹. Wynika z tego, że jeśli obiektywnie porównując kobietę i mężczyznę wykonujących ten sam rodzaj pracy i przykładając do pracy należytą staranność, mają prawo domagać się równego wynagrodzenia. W sytuacji gdy kobieta, mimo jednakowego zakresu obowiązków w pracy, otrzymuje niższe wynagrodzenie, to mamy do czynienia z dyskryminacją. Sąd Najwyższy zatem zwraca uwagę na obiektywne porównanie rodzaju wykonywanej pracy z wynagrodzeniem. Jeśli zatem kobieta otrzymuje niższe wynagrodzenie, to jest sytuacja, w której pada ona ofiarą dyskryminacji. Z kolei w postanowieniu z 24 marca 2022 r. Sąd Najwyższy wprowadził pojęcie „zwykłego” nierównego traktowania. „Dyskryminacją w rozumieniu art. 113 k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Dyskryminacja w odróżnieniu od »zwykłego« nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w k.p. jako przyczyna dyskryminacji”⁴². Należy więc przyjąć, że dyskryminacja i nierówne nie są pojęciami tożsamymi. Sąd Najwyższy wskazał, że dyskryminacja, w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania, oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego

⁴⁰H. Szewczyk, *Prawo pracy – dyskryminacja, pojęcie, kryteria oceny. Glosa do wyroku SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2014, nr 11, s. 107.

⁴¹Postanowienie SN z 29 czerwca 2021 r., sygn. akt II PSK 90/21, Lex nr 3371166.

⁴²Postanowienie SN z 24 marca 2022 r., sygn. akt II PSK 337/21, Lex nr 3415941.

cechę lub kryterium określonego w k.p. jako przyczynę dyskryminacji. Przy takiej wykładni należy więc przyjąć, że w sytuacji gdy pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji.

Podsumowanie

W ocenie autorki problematyka dyskryminacji kobiet w zakładach pracy, mimo zapewnienia wielu środków ochrony przed tym zjawiskiem, jest wciąż żywa. Zasada równości kobiet i mężczyzn jest gwarantowana we wszystkich podstawowych międzynarodowych dokumentach dotyczących praw człowieka podpisanych i ratyfikowanych przez Polskę. Zasada równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć (a także inne kryteria) została zapisana m.in. w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁴³ oraz w Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych⁴⁴ celem zapewnienie środków ochrony kobietom przed wszelkimi przejawami dyskryminacji. Członkostwo Polski w Unii Europejskiej stanowi gwarancją dla kobiet, że Polska zawsze zapewni im środki ochrony przed dyskryminacją. Niemniej jednak wiele kobiet wciąż styka się z różnymi przejawami dyskryminacji w zatrudnieniu. Kobiety wciąż nie mają zapewnionych równych szans w otrzymaniu awansu albo w rekrutacji, są także gorzej wynagradzane w porównaniu do mężczyzn. Wiele z nich ma również trudności w pogodzeniu życia prywatnego i zawodowego, co niekorzystnie rzutuje na ich rozwój zawodowy. Również w sferze pracy wciąż istnieją stereotypy dotyczące płci, które powodują dyskryminację kobiet i utrudniają im rozwijanie kariery zawodowej. W związku z tym nadal istnieje potrzeba walki z dyskryminacją w miejscu pracy i promowania równych szans dla wszystkich pracowników.

Mając na uwadze powyższe, w ramach wniosków *de lege ferenda*, należy stale promować równość płci. Tylko konsekwentne zwiększanie świadomości społeczeństwa i edukacja pozwolą na wyeliminowanie stosowania pojęcia dyskryminacji w praktyce i ograniczą jego istnienie do definicji słownikowej. Kolejnym krokiem w walce o równość płci w zatrudnieniu jest wdrażanie polityk antydyskryminacyjnych oraz monitorowanie i raportowanie, danych dotyczących płci w miejscu pracy, aby zidentyfikować obszary, w których pojawia się dyskryminacja. Pracodawcy powinni również regularnie

⁴³ Art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.) stanowi: „Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji 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”.

⁴⁴ Art. 26 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych (Dz.U. z 1977 r., Nr 38, poz. 167) stanowi: „Wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności”.

analizować dane dotyczące wynagrodzeń i awansów, aby upewnić się, że są one oparte na zasadach równości płci. Ponadto pracodawcy powinni postawić na świadome procesy rekrutacji oraz awanse, mianowicie przy procesie rekrutacyjnym przykładać uwagę do tego, czy kobiety mają równe szanse względem mężczyzn na zdobycie stanowiska zarówno na szczeblu średnim, jak i wyższym. Pracodawcy już na etapie zamieszczania ogłoszenia o pracę powinni również zwracać uwagę, czy ogłoszenia są neutralne płciowo.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Kosut A., *Równość i sprawiedliwość w dostępie do zatrudnienia*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G – Ius” 2015, nr 2.
- Szewczyk H., *Prawo pracy – dyskryminacja, pojęcie, kryteria oceny. Glosa do wyroku SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2014, nr 11.

Akty prawne

- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284 z późn. zm.).
- Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r. (Dz.U. z 1952 r., Nr 33, poz. 232).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 38, poz. 167).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz.U. Nr 5, poz. 46).
- Ustawa konstytucyjna z dnia 23 kwietnia 1935 r. (Dz.U. z 1935 r., Nr 30, poz. 227).
- Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1921 r., Nr 44, poz. 267).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 690 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614 z późn. zm.).

Orzecznictwo

- Postanowienie SN z 29 czerwca 2021 r., sygn. akt II PSK 90/21, Lex nr 3371166.
Postanowienie SN z 24 marca 2022 r., sygn. akt II PSK 337/21, Lex nr 3415941.
Wyrok SA w Szczecinie z 13 lutego 2018 r., III APa 16/17, Lex nr 2575774.
Wyrok SO w Gdańsku z 10 marca 2022 r., sygn. akt VII U 1225/21, Lex nr 3341915.
Wyrok SN z 21 czerwca 2001 r., sygn. akt IV CKN 382/00, Lex nr 52543.
Wyrok SN z 15 czerwca 2005 r., sygn. akt IV CK 731/04, Lex nr 177217.
Wyrok SN z 11 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 169/05, OSNP 2007, Nr 7–8, poz. 93.
Wyrok TSUE z 12 grudnia 1974 r., sprawa 152/73, *Giovanni Maria Sotgiu v. Deutsche Bundespost*, ECR z 1974 r., Nr 2, poz. 153.

Źródła internetowe

- Czarnecka A., *Kobiety w Polsce w XXI wieku*, Raport Centrum Praw Kobiet, https://cpk.org.pl/wp-content/uploads/2021/03/raport_calość_cpk.pdf.
Dyskryminacja, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Dyskryminacja>.
Helios J., Jedlecka W., *Wpływ feminizmu na sytuację społeczno-prawną kobiet*, <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/publication/80044>.
Raport 2020. Polska na drodze zrównoważonego rozwoju, <https://raportsdg.stat.gov.pl/2020/cel5.html>.
Słownik języka polskiego PWN, hasło: równość, <https://sjp.pwn.pl/sjp/rownosc;2517813.html>.

Measures to protect women against discrimination in workplaces

Summary

The times of the socialist system in Poland were accompanied by the recurring view that in the new model of the state, women achieved full equality. Representatives of the communist authorities tried to present women as emancipated. The new profile of the woman presented her as one who, while performing work previously reserved for men, at the same time fulfills her duties as a mother, wife and housewife in an exemplary manner. However, despite promoting equality, women often earned less than men despite doing the same type of work. Despite constantly emphasizing equality, the communist authorities did not care about real equality. In fact, the driving force for increasing women's position in society was not the good will of the ruling party and, above all, the economy. The need to quickly rebuild the country and then transform Polish industry to the Soviet model resulted in the government needing an unlimited number of hands of citizens willing to work. However, the changes in

society that took place during this period were undoubtedly the driving force behind the changes that took place in the context of women's position in a society that until recently treated women as second-class citizens. Nowadays, we have a number of regulations both at the national level (e.g. the Constitution of the Republic of Poland, the Labor Code) and at the international level (e.g. the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, the International Covenant on Civil and Political Rights), which aim to provide means of protection women against all manifestations of discrimination. However, despite the introduction of these regulations, women still face broadly understood manifestations of gender discrimination. Gender discrimination means unequal treatment of women or men, which is caused solely by the gender factor. However, discrimination in relationships resulting from professional relationships is understood as a less favorable situation of a given employee compared to other employees, which consists in unjustified limitation or deprivation of rights due to the employment relationship. In this work, I would like to present the issue of discrimination against women in employment and the protection measures that a woman is entitled to in the event of unjustified unequal treatment.

Keywords: labor law, protection measures, discrimination, employee, workplace