

# **ZAKAZ DYSKRYMINACJI NA ETAPIE NAWIAZYWANIA & STOSUNKU PRACY**

Justyna Tlatlik

# ZAKAZ DYSKRYMINACJI NA ETAPIE NAWIĄZYWANIA & STOSUNKU PRACY

Justyna Tlatlik

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 lutego 2022 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Anna Kieszek-Sobczyńska

Redaktor prowadzący

Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne

Anna Kunz

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawoLubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegając przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność

Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-156-3

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluger.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluger.com)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# Spis treści

<b>Wykaz najważniejszych skrótów .....</b>	<b>11</b>
<b>Rozdział I</b>	
<b>Pojęcie zakazu dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy – uwagi wstępne .....</b>	<b>13</b>
1. Dyskryminacja w zatrudnieniu – wstęp .....	13
2. Podstawy prawne zakazu dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy .....	15
2.1. Standardy międzynarodowe .....	15
2.2. Regulacja krajowa .....	17
2.2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej .....	17
2.2.2. Kodeks pracy .....	18
2.2.3. Kodeks pracy a ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania .....	21
2.2.4. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy .....	22
3. Definicja dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy .....	23
3.1. Pojęcie dyskryminacji w rozumieniu potocznym .....	23
3.2. Pojęcie dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej .....	24
3.3. Pojęcie dyskryminacji w polskim prawie pracy .....	25
3.4. Pojęcie dyskryminacji – podsumowanie .....	27
3.5. Zakres przedmiotowy etapu nawiązywania stosunku pracy a zakaz dyskryminacji .....	29
3.6. Skutki dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy .....	30
3.7. Dyskryminacja na etapie nawiązywania stosunku pracy – propozycja definicji .....	31

4. Zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy .....	31
4.1. Podmioty dyskryminowane .....	31
4.2. Podmioty dyskryminujące .....	34
4.3. Obiekt porównawczy .....	36
5. Zasada niedyskryminacji a zasada równości .....	37
6. Kontratypy dyskryminacji .....	38
6.1. Kontratypy kodeksowe .....	38
6.1.1. Rzeczywiste wymagania zawodowe .....	39
6.1.2. Ochrona grup społecznych szczególnie narażonych na wykluczenie zawodowe .....	40
6.1.3. Staż pracy .....	40
6.1.4. Działania wyrównawcze .....	41
6.1.5. Zatrudnienie w podmiocie o charakterze „religijnym” .....	42
6.2. Problem interesu pracodawcy jako przyczyny różnicowania kandydatów .....	43
6.2.1. Swoboda doboru pracowników .....	43
6.2.2. Interes pracodawcy .....	44
6.2.3. Interes ekonomiczny jako kontratyp dyskryminacyjny .....	45

## **Rozdział II**

### **Kryteria dyskryminacyjne występujące przy nawiązywaniu**

<b>stosunku pracy</b> .....	48
1. Nazwane kryteria dyskryminacyjne .....	48
1.1. Płeć .....	48
1.1.1. Dyskryminacja ze względu na płeć – uwagi ogólne .....	48
1.1.2. (Nie)neutralne płciowo nazwy stanowisk pracy .....	50
1.1.3. Dopuszczalne różnicowanie kandydatów ze względu na płeć .....	52
1.2. Niepełnosprawność .....	53
1.3. Wiek .....	56
1.4. Rasa, narodowość i pochodzenie etniczne .....	58
1.5. Religia, wyznanie i przekonania polityczne .....	59

1.6. Orientacja seksualna .....	62
1.7. Przynależność związkowa .....	63
2. Nienazwane kryteria dyskryminacji .....	65
2.1. Wygląd .....	65
2.2. Stan zdrowia .....	66
2.3. Karalność .....	68
2.4. Obywatelstwo i język .....	70
2.5. Pochodzenie społeczne .....	71
2.6. Rodzicielstwo i sytuacja rodzinna .....	72
2.7. Inne nienazwane kryteria dyskryminacji .....	72

### **Rozdział III**

#### **Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy a ochrona danych osobowych .....**

74

1. Zasady pozyskiwania przez pracodawcę informacji (danych) o kandydacie .....	74
1.1. Katalog informacji dopuszczalnych do pozyskiwania przez pracodawcę .....	74
1.1.1. Wpływ ochrony danych osobowych na ryzyko dyskryminacji kandydata .....	74
1.1.2. Kodeksowa regulacja ochrony danych osobowych kandydatów do pracy .....	75
1.1.3. Przetwarzanie danych podlegających szczególnej ochronie .....	76
1.1.4. Informacja o karalności .....	79
1.1.5. Informacja o płci kandydata .....	80
1.1.6. Informacja o stanie zdrowia .....	80
1.1.7. Sposób udostępnienia danych .....	83
1.2. Dobrowolność podania informacji i zgoda na przetwarzanie danych osobowych .....	83
1.3. Obowiązek podawania prawdziwych informacji .....	86
1.4. Pseudonimizacja danych osobowych .....	87
2. Wybrane źródła pozyskiwania informacji o kandydacie do pracy .....	89
2.1. Dokumenty aplikacyjne .....	89
2.2. <i>Background screening</i> i inne sposoby pozyskiwania danych o kandydacie od podmiotów trzecich .....	90
2.3. Referencje .....	93

3. Gromadzenie danych osobowych kandydatów do pracy .....	94
3.1. Przetwarzanie danych osobowych na potrzeby dalszych rekrutacji .....	94
3.2. Prawo do żądania sprostowania, uzupełnienia lub usunięcia danych .....	96

## Rozdział IV

<b>Przejawy dyskryminacji w procesie rekrutacji</b> .....	99
1. Rekrutacja i dobór pracowników – uwagi ogólne .....	99
2. Ogłoszenie o pracy .....	100
3. Rozmowa kwalifikacyjna .....	103
4. Testy (wiedzy, psychologiczne) .....	105
5. <i>Assessment centre</i> .....	108
6. Profilowanie .....	109
7. Tak zwane czarne listy pracowników .....	112
8. System „poleceń” (rekomendacji) pracowniczych .....	114
9. Narzędzia weryfikacji wystąpienia dyskryminacji w rekrutacji .....	116

## Rozdział V

<b>Przejawy dyskryminacji w procesie powstawania (kształtowania treści) stosunku pracy</b> .....	118
1. Kształtowanie treści stosunku pracy – uwagi ogólne .....	118
2. Sposoby zawarcia umowy o pracę a zakaz dyskryminacji .....	120
2.1. Tryb ofertowy .....	120
2.2. Tryb negocjacyjny .....	123
2.3. Tryb konkursowy .....	125
2.4. Przedwstępna umowa o pracę .....	126
3. Uczciwość kontraktowa .....	128
3.1. Uwagi ogólne .....	128
3.2. <i>Culpa in contrahendo</i> w procesie rekrutacji .....	129
3.3. Naruszenie zasady uczciwości kontraktowej przez kandydata na pracownika .....	130
3.4. Naruszenie zasady uczciwości kontraktowej przez pracodawcę .....	132
4. Nawiązanie stosunku pracy w drodze zawarcia umowy, w której zamieszczono dyskryminujące postanowienia umowne .....	134

4.1. Dyskryminujące ukształtowanie składników treści umowy o pracę .....	134
4.1.1. Realizacja zasady swobody umów przy nawiązywaniu stosunku pracy .....	134
4.1.2. Dyskryminacja przy kształtowaniu składników treści umowy o pracę – uwagi wstępne .....	135
4.2. Dyskryminujące ukształtowanie składników treści umowy o pracę – przykłady .....	137
4.3. Dyskryminacja przy ustalaniu warunków wynagrodzenia .....	141
4.4. Uzależnienie zatrudnienia od złożenia żądanych oświadczeń .....	144
4.4.1. Ograniczenie podejmowania dodatkowej działalności .....	144
4.4.2. Przyjęcie zobowiązania wekslowego dla zabezpieczenia roszczeń pracodawcy .....	146
4.5. Uzależnienie zatrudnienia od przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim ....	147

## **Rozdział VI**

### **Dyskryminacja przy zatrudnianiu wybranych grup**

<b>zawodowych i społecznych .....</b>	<b>149</b>
1. Bezrobotni .....	149
2. Niepełnosprawni .....	151
3. Osoby chore .....	154
4. Wierzący, agnostycy i niewierzący .....	156
5. Kobiety .....	160
6. Młodociani .....	163
7. Osoby starsze .....	166
8. Sfera budżetowa .....	169
8.1. Zatrudnienie w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym .....	169
8.2. Dyskryminacja pozytywna w administracji publicznej .....	171
8.3. Rygory selekcyjne .....	172



**Rozdział VII****Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją**

<b>przy nawiązywaniu stosunku pracy .....</b>	<b>177</b>
1. Uwagi wstępne .....	177
2. Odpowiedzialność odszkodowawcza na podstawie art. 18 <sup>3d</sup> k.p. ....	178
2.1. Charakter prawny odszkodowania .....	178
2.2. Ustalanie wysokości odszkodowania .....	179
2.3. Ciężar dowodu .....	182
3. Powództwo o ustalenie .....	185
4. Uchylenie się od skutków zawarcia umowy o pracę w warunkach dyskryminujących .....	186
5. Żądanie nawiązania stosunku pracy .....	189
5.1. Uwagi ogólne .....	189
5.2. Żądanie zawarcia umowy przyrzeczonej .....	191
5.3. Żądanie ustalenia nawiązania stosunku pracy .....	191
6. Roszczenia związane z naruszeniem dóbr osobistych w toku rekrutacji .....	192
7. Odpowiedzialność karna .....	194
<b>Wzory .....</b>	<b>197</b>
Kwestionariusz .....	197
Zawiadomienie o wyborze innego kandydata .....	200
<b>Bibliografia .....</b>	<b>201</b>
<b>Akty prawne .....</b>	<b>206</b>
<b>Orzecznictwo .....</b>	<b>209</b>

## Rozdział I

# POJĘCIE ZAKAZU DYSKRYMINACJI NA ETAPIE NAWIĄZYWANIA STOSUNKU PRACY – UWAGI WSTĘPNE

### 1. Dyskryminacja w zatrudnieniu – wstęp

Zjawisko dyskryminacji w powszechnym rozumieniu wiąże się z gorszym traktowaniem niektórych osób ze względu na ich odmienność od reszty społeczeństwa. Czynnikiem sprzyjającym dyskryminacji jest więc posiadanie przez podmioty dyskryminowane określonych, wyróżniających je cech, często o charakterze wrodzonym. Dyskryminacja może przejawiać się poprzez prześladowanie lub ograniczanie przysługujących praw, z reguły prowadząc do wykluczenia i marginalizacji osób należących do określonych grup społecznych. Nie zawsze dyskryminacja musi mieć charakter uświadomiony czy jawny. Osoby dyskryminujące mogą nie być świadome źródeł czy motywów gorszego traktowania dyskryminowanych, dyskryminacja jest bowiem często skutkiem istniejących w społeczeństwie stereotypów i uprzedzeń. Jednocześnie nierówne traktowanie może faktycznie występować w danych okolicznościach, mimo formalnych deklaracji o jednakowym traktowaniu wszystkich podmiotów.

Nierówne traktowanie występuje w różnych sferach życia społecznego: życiu publicznym i politycznym, edukacji, dostępie do usług i zatrudnienia oraz w związku z pozostawaniem w zatrudnieniu. Ponieważ wykonywanie pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia dla większości osób stanowi źródło środków niezbędnych do utrzymania siebie i swoich rodzin, zjawisko dyskryminacji w zatrudnieniu (oraz dostępie do niego) jest istotnym problemem, który może zagrozić egzystencji osób nią dotkniętych. Nie

jest więc zagdnieniem abstrakcyjnym, ale realnym problemem, który może dotknąć każdą osobę posiadającą wrodzoną lub nabytą cechę odróżniającą ją od reszty społeczeństwa, o ile taka osoba znajdzie się w okolicznościach, w których z uwagi na tę cechę zostanie w sposób nieuzasadniony potraktowana odmiennie od osób jej nieposiadających, a w konsekwencji zostanie pozbawiona należnych jej praw.

Ponieważ dyskryminacja jest zjawiskiem często nieuświadomionym, tym istotniejsza dla pracodawcy jest wiedza o działaniach wiążących się z ryzykiem zarzutu dyskryminacji, dająca możliwość prowadzenia profilaktyki w tym zakresie. Rozstrzygnięcie, kiedy mamy do czynienia z dyskryminacją, nie zawsze jest możliwe na pierwszy rzut oka, a złożoność tego zjawiska nie pozwala na utożsamianie go jedynie z nierównym traktowaniem powodowanym określonymi przyczynami, np. niepełnosprawnością czy płcią. Przyczyną dyskryminacji mogą być także inne kryteria, często mylnie postrzegane przez pracodawców jako oczywiste i dopuszczalne kryteria selekcji pracowników.

Obszar działań pracodawcy, który w sposób szczególny generuje ryzyko dyskryminacji, stanowi nawiązywanie stosunku pracy, a ściślej podejmowanie czynności poprzedzających jego nawiązanie (jak rekrutacja i selekcja pracowników) oraz czynności związanych z kształtowaniem treści nawiązywanego stosunku pracy, najczęściej poprzez zawarcie umowy o pracę. Ryzyko to stanowi pochodną braku regulacji prawnych odnoszących się do dyskryminacji na etapie tych czynności, jak również częstego przekonania pracodawców, że przysługuje im niekępowana swoboda doboru pracowników.

## 2. Podstawy prawne zakazu dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy

### 2.1. Standardy międzynarodowe

Standardy ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu zostały ustanowione w prawie międzynarodowym, prawie Unii Europejskiej oraz Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Problematyka dyskryminacji nierozzerwalnie wiąże się z uregulowaniami odnoszącymi się do ochrony praw człowieka, a akty prawne uznające poszczególne prawa człowieka, w tym prawo do pracy, zastrzegają faktyczną możliwość ich realizacji tylko przy zachowaniu warunków niedyskryminujących.

Wśród aktów prawa międzynarodowego szczególne znaczenie ma Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (przyjęta w formie rezolucji)<sup>1</sup>, stanowiąca pierwszy akt prawa międzynarodowego uznający prawo do wykonywania pracy za jedno z fundamentalnych praw człowieka<sup>2</sup>, a która przyjmowała zasadę równego traktowania w zakresie realizacji przewidzianych nią praw, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne przekonania, narodowość, pochodzenie społeczne, majątek, urodzenie oraz jakiegokolwiek inne różnice.

Realizacja prawa do pracy została powiązana z zasadą niedyskryminacji także m.in. w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych<sup>3</sup> czy Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu<sup>4</sup>, która jednak przyjęła zamknięty katalog niedozwolonych przyczyn różnicowania osób ubiegających się o zatrudnienie lub zatrudnionych. Problemowi dyskryminacji m.in. w dostępie do zatrudnienia ze względu na wybrane kryteria zostały poświęcone także konwencje ONZ: w sprawie likwidacji wszel-

<sup>1</sup> Przyjęta i proklamowana jako rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) 10.12.1948 r., [https://www.unesco.pl/fileadmin/user\\_upload/pdf/Powszechna\\_Deklaracja\\_Praw\\_Czlowieka.pdf](https://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf) (dostęp: 1.11.2021 r.).

<sup>2</sup> J. Połatyńska, E. Staszewska, *Prawo do pracy [w:] System Prawa Pracy*, t. IX, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 161–162.

<sup>3</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

<sup>4</sup> Konwencja MOP nr 111 z 25.06.1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218).

kich form dyskryminacji rasowej<sup>5</sup>, w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet<sup>6</sup> oraz o prawach osób niepełnosprawnych<sup>7</sup>. Chociaż akty te nie posługują się wprost pojęciami dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy, ubiegania się o zatrudnienie czy rekrutacji, to wskazują one, że zasada niedyskryminacji obowiązuje m.in. w dostępie do zatrudnienia.

Wyraźne objęcie etapu nawiązywania stosunku pracy zakazem dyskryminacji nastąpiło w dyrektywach antydyskryminacyjnych Unii Europejskiej (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>8</sup>, dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne została przyjęta 29.06.2000 r.<sup>9</sup>, dyrektywa Rady 2000/78/WE w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu<sup>10</sup>), które wprost stanowią, że zakaz dyskryminacji dotyczy m.in. warunków dostępu do zatrudnienia, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji. Dyrektywy te zawierają zamknięte katalogi przyczyn dyskryminacji, co oznacza, że na gruncie prawa Unii Europejskiej ochrona przed dyskryminacją przysługuje jedynie wtedy, gdy nierówne traktowanie w zatrudnieniu motywowane jest kryterium płci, pochodzenia rasowego i etnicznego, religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.

---

<sup>5</sup> Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich formy dyskryminacji rasowej z 7.03.1966 r. (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187).

<sup>6</sup> Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 18.12.1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).

<sup>7</sup> Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 13.12.2006 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169).

<sup>8</sup> Dz.Urz. UE L 204, s. 23, dalej: dyrektywa 2006/54/WE.

<sup>9</sup> Dz.Urz. UE L 180, s. 22, dalej: dyrektywa 2000/43/WE.

<sup>10</sup> Dz.Urz. WE L 303, s. 16, dalej: dyrektywa 2000/78/WE lub dyrektywa ramowa.

## 2.2. Regulacja krajowa

### 2.2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu mieści się w zakresie ogólnej zasady niedyskryminacji, będącej jedną z wiodących zasad całego porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej. Ogólny zakaz dyskryminacji został uregulowany w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w powiązaniu z zasadą równości. Jak stanowi art. 32 ust. 1 Konstytucji, wszyscy są równi wobec prawa, a także wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Natomiast bezpośrednio do zasady niedyskryminacji odnosi się art. 32 ust. 2 Konstytucji, zgodnie z którym nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Ponieważ w art. 32 ust. 2 Konstytucji mowa o tym, że nikt nie może być dyskryminowany, zasada niedyskryminacji obowiązuje bez względu na posiadanie bądź nieposiadanie narodowości lub obywatelstwa polskiego.

Konstytucyjna zasady niedyskryminacji wyraża się w nakazie powstrzymywania się od działań, które nosiłyby znamiona dyskryminacji, a więc byłyby nierównym traktowaniem motywowanym określonymi okolicznościami. Artykuł 32 ust. 2 Konstytucji szeroko określa dziedziny, w których obowiązuje zakaz dyskryminacji, wskazując m.in. na życie polityczne, społeczne lub gospodarcze. W katalogu tym mieszczą się więc zagadnienia związane z zatrudnieniem i wykonywaniem pracy, będącym jednym z aspektów życia społecznego czy gospodarczego. Wobec tego konstytucyjnych podstaw obowiązywania zakazu dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy należałoby poszukiwać w powiązaniu z art. 65 ust. 1 Konstytucji, który gwarantuje każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy.

Przepisy Konstytucji nie wskazują natomiast, chociażby przykładowych, przyczyn dyskryminacji. Przyjęcie konstrukcji otwartego katalogu kryteriów dyskryminacji (poprzez posłużenie się sformułowaniem „z jakiegokolwiek przyczyny”) pozwala na zachowanie przez zasadę niedyskryminacji aktualności w zmieniających się warunkach społecznych.

Odrębnie w art. 33 ust. 1 Konstytucji ustanowiono zasadę równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Zjawisko dyskryminacji w powszechnym rozumieniu wiąże się z gorszym traktowaniem niektórych osób ze względu na ich odmienność od reszty społeczeństwa. Nierówne traktowanie występuje również w dostępie do zatrudnienia i w związku z pozostawianiem w zatrudnieniu.

Publikacja zawiera prawną analizę zjawiska dyskryminacji osób ubiegających się o zatrudnienie, do której może dojść zarówno na etapie podejmowania przez pracodawcę czynności poprzedzających nawiązanie stosunku pracy – rekrutacji i selekcji kandydatów, jak i w związku z nawiązaniem stosunku pracy, np. zawarciem umowy o pracę.

Autorka omówiła m.in.:

- nazwane kryteria dyskryminacyjne (wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, religia, orientacja seksualna, przekonania polityczne) oraz nienazwane kryteria dyskryminacyjne (wygląd, stan zdrowia, karalność, obywatelstwo i język, pochodzenie społeczne);
- nawiązanie stosunku pracy w drodze zawarcia umowy, której postanowienia są dyskryminujące;
- pojęcie dyskryminacji w polskim prawie pracy oraz w prawie Unii Europejskiej;
- środki ochrony prawnej przed dyskryminacją przy nawiązywaniu stosunku pracy.

W książce zawarto liczne przykłady działań pracodawcy lub osób wspomagających go w procedurach rekrutacyjnych, które to działania na gruncie prawnym mogą zostać uznane za niedozwolone praktyki dyskryminacyjne.

Opracowanie jest przeznaczone dla menedżerów oraz pracowników działów kadr. Będzie przydatne dla przedstawicieli zawodów prawniczych, pracowników naukowych, których działalność naukowa obejmuje zagadnienia dyskryminacji i nierównego traktowania, oraz dla studentów.

**Justyna Tlatlik** – doktor nauk prawnych, radca prawny; specjalizuje się w prawie pracy, prawie cywilnym i gospodarczym; autorka publikacji z zakresu prawa pracy.



9 788382 861563 W01P01

Kup e-book i czytaj  
w aplikacji Smarteca



ISBN 978-83-8286-156-3

9 788382 861563

#### ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 99 ZŁ (W TYM 5% VAT)