

## Autoreferat

### 1. Imię i nazwisko

Marzena Szablowska-Juckiewicz

### 2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe

- **2009 r.** – doktor nauk prawnych, specjalność: prawo pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; rozprawę doktorską pt. *Prawo do prywatności w stosunkach pracy* obroniłam z wyróżnieniem (uchwała Rady Wydziału Prawa i Administracji UMK w Toruniu z dnia 13 października 2009 r.)  
Promotor: prof. dr hab. Grzegorz Goździewicz  
Recenzenci: prof. dr hab. Urszula Jackowiak, prof. UMCS dr hab. Teresa Liszcz
- **2008 r.** – dyplom ukończenia podyplomowych studiów pedagogicznych, Wydział Pedagogiki Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu
- **2003 r.** – dyplom magistra prawa, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego (egzamin magisterski złożony w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych)

### 3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

- Od 1 października 2010 r. – adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu
- Od 1 października 2003 r. do 30 września 2010 r. – asystent w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

### 4. Wskazanie osiągnięcia naukowego wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1789 ze zm.)

#### 4.1. Tytuł osiągnięcia naukowego

*Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*

## **4.2. Autor, tytuł publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa, recenzenci wydawniczy**

Marzena Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019, ss. 313, ISBN 978-83-8160-481-9, ISSN 1897-4392

Recenzenci wydawniczy: prof. dr hab. Krzysztof W. Baran; prof. dr hab. Jerzy Wratny

## **4.3. Omówienie celu naukowego ww. pracy i osiągniętych wyników**

### **4.3.1. Cel naukowy pracy**

Zasadniczym celem ww. pracy było przedstawienie oraz dokonanie oceny modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy oraz innych podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania w prawie polskim. Jest to temat aktualny, o dużej doniosłości w wymiarze praktycznym oraz teoretyczno-prawnym. Ponadto nie doczekał się on w polskiej literaturze prawniczej całościowego opracowania. Przedmiotem analizy w ramach ww. pracy były nie tylko problemy z obszaru odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania wobec pracownika oraz osoby ubiegającej się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy, ale również – podmiotu zatrudniającego nieposiadającego statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.

Praca składa się z pięciu rozdziałów, poprzedzonych wprowadzeniem oraz zwieńczonych zakończeniem. Zawiera ona również wykaz literatury oraz orzecznictwa. W pracy jako główne narzędzie badawcze została wykorzystana metoda analityczno-prawna, zwana także dogmatyczno-prawną.

Rozdział pierwszy ma charakter syntetyczny. W ramach tego rozdziału została przedstawiona ogólna refleksja nad tendencjami rozwojowymi oraz obecnym kształtem normatywnych regulacji równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie międzynarodowym oraz unijnym. W drugim rozdziale podjęta została natomiast próba ukazania normatywnej regulacji równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie polskim z uwzględnieniem nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 5.07.2018 r. Z kolei rozdział trzeci został poświęcony problematyce odpowiedzialności



odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., w tym ukazaniu struktury odpowiedzialności odszkodowawczej, zakresu oraz charakter prawnego odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p., czynników wpływających na wysokość odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p., kwestii dotyczących przedawnienia roszczenia z art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym w sprawie o ww. roszczenie. W rozdziale czwartym dokonano zestawienia roszczenia z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z innymi roszczeniami odszkodowawczymi przysługującymi wobec pracodawcy na podstawie przepisów prawa pracy (w tym z roszczeniami odszkodowawczymi przysługującymi: w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika, z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę oraz z roszczeniami odszkodowawczymi z tytułu mobbingu), podejmując próbę ukazania relacji, zależności pomiędzy tymi roszczeniami. W rozdziale piątym została natomiast przedstawiona problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej ogółu podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania na podstawie art. 13 ustawy z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1219 ze zm., dalej jako ustawa wdrożeniowa), w tym struktura ww. odpowiedzialności, kwestie dotyczące ciężaru dowodu w sprawach o odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej oraz – przedawnienia ww. roszczenia. Przedmiotem analizy była również kwestia dopuszczalności kumulacji roszczeń, tj. roszczenia z art. 13 ustawy wdrożeniowej z innymi roszczeniami, które mogą być dochodzone wobec podmiotu zatrudniającego.

#### **4.3.2. Wnioski**

W polskim systemie prawnym obowiązują odmienne reguły odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. Różnice dotyczą w szczególności podstaw prawnych odpowiedzialności, przesłanek odpowiedzialności, zakresu naprawienia szkody, funkcji odpowiedzialności, przedawnienia roszczeń odszkodowawczych. Treść zasady równego traktowania także nie jest tożsama w odniesieniu do obu typów zatrudnienia. Zasadna wydaje się być teza, że pomimo tendencji rozwojowej prawa pracy w zakresie zrównywania praw osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę i umów cywilnoprawnych, w tym odnośnie ochrony przed

dyskryminacją w różnych jej formach, w stosunkach pracy sankcja odszkodowawcza zapewnia silniejsze gwarancje przestrzegania zasady równego traktowania niż w przypadku zatrudnienia niepracowniczego. Zarysowuje się w tym punkcie ochronna funkcja prawa pracy. Dualizm w obszarze normatywnej regulacji odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania w prawie polskim doznaje jednakże istotnego wyłomu, co pozwala przypuszczać, że rozwój prawa pracy będzie w niedalekiej przyszłości skutkował całkowitym ujednoczeniem modelu odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, bez względu na podstawę zatrudnienia. Wskutek nowelizacji art. 3 ustawy o związkach zawodowych z dnia 5.07.2018 r. osoby niebędące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p., dyskryminowane ze względu na przynależność do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywanie funkcji związkowej, mogą dochodzić odszkodowania wyłącznie na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy w stosunku do pracowników. Jednakże w razie dyskryminacji z powodu innych kryteriów dyskryminacyjnych niż przynależność związkowa prawo do odszkodowania wyznaczone jest przez art. 13 ustawy wdrożeniowej. Kryterium dyskryminacyjne przynależności związkowej wytycza linię demarkacyjną pomiędzy modelami odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy i innych podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania. Taki stan rzeczy budzi uzasadnione wątpliwości, czy dualizm w obszarze odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania jest pożądany czy też należałoby poszukiwać innego rodzaju rozwiązań w tym zakresie, np. uregulowanie problematyki równego traktowania w sposób jednolity, w tym odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania, w jednym akcie prawnym.

Przechodząc do bardziej szczegółowej analizy konstrukcji odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotów zatrudniających w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym, wypada zaakcentować w szczególności następujące kwestie.

Na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą za zachowania kwalifikowane jako przejawy naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 2-6 k.p., tj. za dyskryminowanie bezpośrednie, dyskryminowanie pośrednie, molestowanie,



molestowanie seksualne oraz działania polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazywaniu jej naruszenia tej zasady. Z kolei ponoszenie odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej uzasadnia nie tylko jedno z zachowań zaliczonych do przejawów nierównego traktowania w rozumieniu art. 3 pkt 5 tejże ustawy, tj. dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, a także mniej korzystne traktowanie osoby fizycznej wynikające z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań, ale również: naruszenie zasady równego traktowania w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym (art. 12 ust. 1 ustawy wdrożeniowej) oraz zachowanie prowadzące do niekorzystnego traktowania lub jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec osoby, która skorzystała z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, oraz osoby, która udzieliła w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 13 w zw. za art. 17 ust. 3 ustawy wdrożeniowej). Należy zauważyć, że katalog przejawów naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 2-6 k.p. różni się od przejawów nierównego traktowania w rozumieniu art. 3 pkt 5 ustawy wdrożeniowej. Na podkreślenie zasługuje w szczególności to, że na gruncie przepisów ustawy wdrożeniowej do przejawów nierównego traktowania zaliczono *expressis verbis* mniej korzystne traktowanie osoby fizycznej wynikające z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu. W świetle przepisów Kodeksu pracy tego rodzaju zachowania nie stanowią przejawu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zachowania te będą prowadziły do powstania obowiązku świadczenia odszkodowawczego na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej. Nie będą one natomiast implikowały odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Ponadto na gruncie przepisów Kodeksu pracy ustawodawca nie przyznaje pracownikowi, który doświadczył niekorzystnego traktowania lub negatywnych konsekwencji z uwagi na skorzystanie z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, oraz pracownikowi, który udzielił w jakiegokolwiek formie

wsparcia pracownikowi korzystającemu z ww. uprawnień, prawa do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p..

Jeżeli chodzi o zasady odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz art. 13 ustawy wdrożeniowej, to sformułowano tezę, że w obu przypadkach mamy do czynienia z odpowiedzialnością odszkodowawczą na zasadzie bezprawności. Wykazanie, że zachowanie było zgodne z prawem, tj. nie stanowiło odpowiednio naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy oraz naruszenia zasady równego traktowania w rozumieniu ustawy wdrożeniowej zwalnia z obowiązku świadczenia odszkodowawczego.

Analiza przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. wymagała odniesienia się do dwóch sytuacji: pierwsza – gdy osoba występująca z roszczeniem domaga się odszkodowania w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę, druga – gdy poszkodowany żąda odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W pierwszym przypadku powstanie obowiązku odszkodowawczego warunkuje sam fakt naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, niezależnie od winy sprawcy naruszenia oraz tego, czy doszło do wyrządzenia szkody wskutek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W sytuacji jednak, gdy osoba, wobec której doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, żąda odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, należy udowodnić szkodę i jej rozmiar oraz adekwatny związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem stanowiącym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu a szkodą. Dbając o precyzję terminologiczną, zasadnym wydaje się uznać za przesłankę odpowiedzialności pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. wyłącznie bezprawne zachowanie polegające na naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a szkodę i związek przyczynowy rozpatrywać w kategoriach okoliczności wpływających na zakres odszkodowania. W innym przypadku należałoby ujmować szkodę i związek przyczynowy jako przesłanki powstania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy ponad kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej muszą wystąpić kumulatywnie trzy przesłanki: naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu ustawy wdrożeniowej albo inne zachowanie,



z którym ustawodawca wiąże obowiązek świadczenia odszkodowawczego na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej, szkoda oraz adekwatny związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym zachowaniem a szkodą.

Charakter prawny odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz odszkodowania z art. 13 ustawy wdrożeniowej budzi wątpliwości. Mając na względzie, że prawo pracy jest odrębną od prawa cywilnego gałęzią prawa, dopuszczalne jest, aby pojęciu odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nadać szerszy zakres znaczeniowy niż sposób ujmowania tego pojęcia na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego. Ponadto, dokonując tzw. prounijnej wykładni przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p., należy opowiedzieć się za tym, że odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. służy naprawieniu nie tylko szkody majątkowej, ale również szkody niemajątkowej. Inaczej jest w przypadku odszkodowania z art. 13 ustawy wdrożeniowej. To ostatnie ma na celu naprawienie wyłącznie szkody majątkowej. Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy wdrożeniowej w sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Z uwagi na to ogólne odesłanie pojęciu „odszkodowania”, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy wdrożeniowej, należy nadać takie znaczenie, jakie posiada ono na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego. Prowadzi to do konstatacji, że *de lege lata* art. 13 ustawy wdrożeniowej nie może stanowić normatywnej podstawy naprawienia szkody niemajątkowej, spowodowanej naruszeniem zasady równego traktowania. Taki kształt rozwiązań prawnych w przedmiocie odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania spotyka się z uzasadnioną krytyką. Nie ulega wątpliwości, że naruszenie zasady równego traktowania bardzo często prowadzi do wyrządzenia szkody niemajątkowej, a w art. 13 oraz w innych przepisach ustawy wdrożeniowej nie przewidziano możliwości zrekompensowania tejże szkody poprzez nałożenie obowiązku spełnienia świadczenia pieniężnego na podmiot odpowiedzialny za naruszenie zasady równego traktowania. Powstają wątpliwości, czy polski ustawodawca, poprzestając na wprowadzeniu roszczenia o odszkodowanie, w sposób prawidłowy implementował przepisy unijnych dyrektyw.

Odpowiedzialność odszkodowawcza ponoszona przez pracodawcę na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. wobec pracownika jest odpowiedzialnością w ramach reżimu *ex contractu*. Z kolei odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie ww. przepisu wobec osoby ubiegającej się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy należy uznać – co

do zasady – za odpowiedzialność w ramach reżimu *ex delicto*. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy po spełnieniu warunków określonych w art. 9 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pomiędzy byłym pracownikiem a byłym pracodawcą powstaje stosunek prawny związany ze stosunkiem pracy (stosunek prawny kształtowany przepisami prawa pracy). Pracodawca, który odmawia ponownego zatrudnienia, naruszając zasadę równego traktowania, będzie ponosił odpowiedzialność odszkodowawczą wobec osoby ubiegającej się o ponowne zatrudnienie, w ramach reżimu *ex contractu*, ponieważ pomiędzy ww. podmiotami istnieje więź prawna. Określenie reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej, w tym odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego wobec osoby zatrudnionej oraz ubiegającej się o zatrudnienie, budzi wiele wątpliwości. W pracy sformułowano tezę, że odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego wobec osoby zatrudnionej jest odpowiedzialnością odszkodowawczą w ramach reżimu *ex contractu*, z kolei wobec osoby ubiegającej się o zatrudnienie – odpowiedzialnością odszkodowawczą w ramach *ex delicto*.

Problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ma charakter złożony. Jednym z istotnych zagadnień o charakterze teoretyczno-prawnym jest ustalanie wysokości szkody. Obecne rozwiązanie przyjęte w Kodeksie pracy, że w ramach odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. można dochodzić naprawienia zarówno szkody majątkowej, jak również niemajątkowej, stwarza także pewne trudności, jeśli chodzi o sposób ustalenia wysokości odszkodowania. W mojej ocenie, pomimo że jedno odszkodowanie stanowi środek rekompensaty dwóch rodzajów szkody, przy ustalaniu wysokości odszkodowania należy odrębnie określić wysokość szkody majątkowej i niemajątkowej. Każdy rodzaj szkody ustala się bowiem według innych reguł. Jeżeli chodzi o sposób ustalania rozmiaru szkody majątkowej wyrządzonej wskutek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to należy stosować tzw. metodę dyferencyjną. Odszkodowanie należy ustalać na podstawie wysokości szkody, a nie według oceny, na ile będzie ono miało charakter odstrasżający. Odszkodowanie nie stanowi kary cywilnej za naruszenie zasady równego traktowania. Nie może ono jednak być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Uprawniona wydaje się konstatacja, że odszkodowanie, w zakresie, w jakim ma kompensować krzywdę, winno być przede wszystkim odpowiednie. Ustalenie szkody



niemajątkowej spowodowanej naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu również powinno następować przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy. Nie ulega wątpliwości, że na rozmiar krzywdy będzie wpływał rodzaj zachowania będącego przejawem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Na rozmiar krzywdy mogą wpływać takie czynniki, jak intensywność, okres trwania zachowań stanowiących przejaw naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, więcej niż jedno kryterium (tzw. dyskryminacja wielokrotna), rodzaj przyczyny dyskryminacyjnej (czy dotyczy osoby czy wykonywania pracy, uszczerbek w dobrach niemajątkowych będzie z reguły większy, jeżeli do dyskryminacji dochodzi z przyczyn dotyczących właściwości lub cech osobistych). Nie bez znaczenia jest również to, czy zachowanie było przez pracodawcę zawinione i to, w jakim stopniu.

Trudności teoretyczno-prawne nasuwa także kwestia zbiegu odpowiedzialności. W doktrynie oraz judykaturze przeważa pogląd, iż roszczenie o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (art. 45 i 56 k.p.) to roszczenia niezależne od siebie. Sąd Najwyższy w uchwale SN (7) z 28.09.2016 r. (III PZP 3/16) stwierdził, że pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, może żądać, jeśli wykaże dyskryminacyjny charakter decyzji pracodawcy, zarówno odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W tym wypadku kumulacja roszczeń prowadzi do kumulacji świadczeń<sup>1</sup>. Aprobata koncepcji kumulatywnego zbiegu roszczeń i przyznanie poszkodowanemu pracownikowi prawa do kumulacji świadczeń odszkodowawczych pociąga za sobą daleko idące konsekwencje prawne. Trzeba zwrócić uwagę, że dyskryminacja na etapie rozwiązania stosunku pracy rodzi nie tylko roszczenie o odszkodowanie, ale także o przywrócenie do pracy. W razie kumulacji roszczeń restytucyjnych z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez pracodawcę, roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. pełni przede wszystkim funkcje pozakompensacyjne, a w szczególności funkcję represyjną, ponieważ

---

<sup>1</sup> Uchwała SN (7) z 28.9.2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2016, nr 3, poz. 27.

naprawienie szkody majątkowej spowodowanej naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu na etapie rozwiązania stosunku pracy następowałoby w drodze restytucji naturalnej.

Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania pełni przede wszystkim funkcje kompensacyjne. W zatrudnieniu niepracowniczym zasada pełnego odszkodowania doznaje jednak daleko idącego ograniczenia. Odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej nie stanowi naprawienia szkody niemajątkowej. Funkcja prewencyjna i represyjna, choć mają charakter uzupełniający w stosunku do funkcji kompensacyjnej, zarysowują się stosunkowo mocno w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania. Funkcję prewencyjną wzmacnia przede wszystkim ustanowienie dolnej granicy odszkodowania oraz sposób ukształtowania przesłanek odpowiedzialności (sam fakt naruszenie zasady równego traktowania). W mojej ocenie o funkcji represyjnej można mówić wtedy, gdy odszkodowanie przewyższa wysokość szkody.

Na tle analizy reguł odpowiedzialności odszkodowawczej wyłania się kwestia nieprawidłowej implementacji przepisów unijnych dyrektyw z zakresu prawa antydyskryminacyjnego. W unijnych dyrektywach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu pod pojęciem dyskryminacji bezpośredniej rozumie się sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na określone prawem kryterium dyskryminacyjne niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji<sup>2</sup>. W świetle tej definicji dyskryminacji bezpośredniej przeszłe lub hipotetyczne zachowanie odnosi się do osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji (komparator), a nie do osoby poszkodowanej. Definicja z Kodeksu pracy<sup>3</sup> sugeruje, że pojęcie dyskryminowania bezpośredniego obejmuje swoim zakresem znaczeniowym również sytuacje, gdy do mniej korzystnego traktowania nie doszło, ale mogło dojść. Moim zdaniem, mimo literalnego brzmienia przepisu, dyskryminacja bezpośrednia nie obejmuje przypadków, gdy istnieje jedynie zagrożenie wystąpienia dyskryminacji. Pojęcie dyskryminowania hipotetycznego, które jedynie mogło wystąpić,

---

<sup>2</sup> Zob.: art. 2 ust. 1 lit. a dyrektywy 2006/54/WE; art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy 2000/78/WE oraz art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy 2000/43/WE.

<sup>3</sup> W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.



ale nie wystąpiło, nie jest znane prawu europejskiemu. Znamiennym jest, że na gruncie ustawy wdrożeniowej poprawnie zdefiniowano pojęcie dyskryminacji bezpośredniej.

## **5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych**

### **5.1. Obszary badawcze w pracy naukowej i ogólne przedstawienie dorobku naukowego**

W mojej pracy naukowej można wyróżnić trzy zasadnicze obszary badawcze: pierwszy – równe traktowanie w dziedzinie zatrudnienia, drugi – odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, trzeci – zatrudnianie osób niepełnosprawnych. W wyniku prac nad zagadnieniami z dwóch pierwszych ww. obszarów badawczych, które podjęłam już w 2012 r., powstała m.in. monografia pt. *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*. Z kolei badania dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych zaowocowały powstaniem w latach 2012-2018 cyklu 10 publikacji i współredakcją pracy zbiorowej pt. *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*, który po uzupełnieniu o 2-3 artykuły, mógłby stanowić osiągnięcie naukowe, na które składa się cykl publikacji powiązanych tematycznie. Poza ww. tematyką zajmowałam się zagadnieniami dotyczącymi różnych instytucji prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Przedmiotem moich zainteresowań naukowych stanowi nie tylko polskie prawo pracy. Jestem autorką także publikacji z zakresu prawa porównawczego. Jedno z moich opracowań zostało opublikowane w języku niemieckim, natomiast dwa – w języku angielskim.

Zgodnie z analizą parametryczną przygotowaną na podstawie informacji z systemu EXPERTUS w moim dorobku naukowym po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych, oprócz monografii stanowiącej osiągnięcie naukowe, znajduje się 45 pozycji bibliograficznych.

Na mój dorobek naukowy po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych (w październiku 2009 r.) składa się w sumie autorstwo lub współautorstwo 23 artykułów naukowych w czasopismach lub monografiach, 3 glosy, 4 współredakcje prac zbiorowych, autorstwo 2 rozdziałów w 1 komentarzu, autorstwo 1 rozdziału w Systemie Prawa Pracy, autorstwo rozdziałów w 2 podręcznikach akademickich, autorstwo 2

sprawozdań z konferencji naukowych, a także autorstwo licznych referatów. Pełniłam również funkcję sekretarza tomu II. Systemu Prawa Pracy.

### 5.2.1. Publikacje z zakresu problematyki równego traktowania w zatrudnieniu

Jestem autorem lub współautorem czterech artykułów naukowych poświęconych problematyce równego traktowania w zatrudnieniu. Opracowania dotyczyły różnych aspektów zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W 2012 r. podjęłam badania na temat karnej odpowiedzialności pracodawcy za nieprzeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, które zakończyłam opublikowaniem artykułu w czasopiśmie *Palestra* (**M. Szablowska, R. Rasmus, *Prawnokarna odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, Palestra 2012, nr 9-10, s. 39-46*; M. Szablowska: 50%, R. Rasmus: 50%**). W ramach ww. opracowania podjęta została próba kwalifikacji prawnej niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu jako czynu uzasadniającego zastosowanie sankcji prawa karnego. Przeprowadzona analiza doprowadziła do sformułowania wniosku, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie ww. obowiązku nie stanowi samodzielnego typu przestępstwa. Pracodawca może ponosić jednak odpowiedzialność na podstawie art. 218 § 1 k.k. (*de lege lata* na podstawie art. 218 § 1a k.k.). Kwalifikowanie nieprzeciwdziałania przez pracodawcę dyskryminacji w zatrudnieniu jako czynu zabronionego z art. 218 § 1 k.k. (*de lege lata* z art. 218 § 1a k.k.) wymaga jednak dużej ostrożności.

W 2013 r. opublikowałam artykuł pt. ***Obowiązek przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w zakładzie pracy, Studia Prawnoustrojowe 2013, Tom 13, s. 63-73***. Celem artykułu było przedstawienie normatywnej regulacji obowiązku przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w zakładzie pracy w prawie polskim oraz ewolucji uregulowań ww. zakresie ze zwróceniem uwagi na dążenie polskiego ustawodawcy do harmonizacji polskiego prawa pracy z prawem Unii Europejskiej. Przedmiotem naukowej refleksji był charakter prawny oraz treść obowiązku przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w zakładzie pracy. Zakwalifikowanie ww. obowiązku jako obowiązku ze stosunku pracy prowadzi do konstatacji, że jego niewykonanie lub nienależyte wykonanie może rodzić kontraktową odpowiedzialność pracodawcy, w tym odpowiedzialność odszkodowawczą w ramach reżimu *ex contractu*.



Kolejna publikacja poświęcona była jednemu z kryteriów dyskryminacji (***Przynależność związkowa jako kryterium dyskryminacji w zatrudnieniu, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2016, Tom 16, K.W. Baran (red.), s. 389-398***). W ramach artykułu podjęta została próba ukazania relacji pomiędzy art. 3 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu z 2016 r.) a przepisami Kodeksu pracy statuującymi zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową. Przedmiotem analizy był cel i przedmiot ochrony oraz zakres zastosowania ww. przepisów. Dokonano porównania zakresu przedmiotowego zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, sformułowanego w ramach art. 3 ustawy o związkach zawodowych, oraz zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, wynikającego z przepisów Kodeksu pracy. Porównano także sankcje związane z naruszeniem zakazu dyskryminacji ujętego ww. przepisach.

Zwieńczenie prac stanowił artykuł pt. ***Tendencje rozwojowe równego traktowania w zatrudnieniu, (w:) Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, G. Goździewicz (red.), Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 79-97***. Nawiązywał on swą treścią do referatu wygłoszonego w ramach XXI Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Toruń, 17-19 maja 2017 r.). Celem opracowania było ukazanie ewolucji rozwiązań ukierunkowanych na zagwarantowanie równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia w prawie polskim z uwypukleniem problemu włączania w obszar normatywnej regulacji niepracowniczych form zatrudnienia. W toku wywodu zwrócono uwagę na dwutorowość ochrony, która uwidacznia się w przypadku normatywnej regulacji równego traktowania osób zatrudnionych w prawie polskim. Wybór podstawy zatrudnienia wpływa na zakres ochrony przysługującej osobom świadczącym pracę oraz ubiegającym się o zatrudnienie, co uwidacznia się w szczególności w przypadku porównania gwarancji równego traktowania pracowników oraz osób ubiegających się o zatrudnienie w ramach stosunków pracy z gwarancjami równego traktowania osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz ubiegających się o zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych.

### **5.2.2. Publikacje z zakresu problematyki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy**

Jestem autorem lub współautorem czterech artykułów poświęconych problematyce odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej była przeze mnie podejmowana również w ramach trzech glos do orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za mobbing oraz z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika.

Ważne miejsce w moim dorobku stanowi artykuł pt. ***Kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, Przegląd Sądowy 2012, nr 1***. Powstał on w oparciu o badania prowadzone w związku z przygotowaniem dysertacji doktorskiej pt. *Prawo do prywatności w stosunkach pracy*. Celem artykułu było przedstawienie zagadnień konstrukcyjnych w przedmiocie odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika w miejscu pracy lub w związku z pracą. Pojawia się tutaj problem korelacji pomiędzy ochroną dóbr osobistych na podstawie przepisów prawa cywilnego i prawa pracy. W opracowaniu podniesiono m.in., że w 1996 r. do polskiego Kodeksu pracy został wprowadzony obowiązek szanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika. Proklamowany na gruncie przepisów Kodeksu pracy (art. 11<sup>1</sup>), a adresowany do pracodawcy, obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika jest obowiązkiem ze stosunku pracy. Przemawia to za tym, aby naruszenie dóbr osobistych pracownika w miejscu pracy lub w związku z pracą kwalifikować jako niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków ze stosunku pracy. Kodeks pracy nie statuuje jednak podstawy prawnej dla przyznania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w razie naruszenia dóbr osobistych. Tendencje rozwojowe w dziedzinie ochrony dóbr osobistych pracownika ewoluują w kierunku przyznania pracownikom szerokiej ochrony przed naruszeniami dóbr osobistych w miejscu pracy lub w związku z pracą. Pierwszy istotny krok w tym kierunku uczyniono już w judykaturze. SN w wyroku z 14 grudnia 2010 r. (I PK 95/10) opowiedział się za stosowaniem w reżimie kontraktowej odpowiedzialności pracodawcy norm regulujących sposób naprawienia szkody wyrządzonej naruszeniem dóbr osobistych. Postawiłam tezę, że przepis art. 448 k.c. może stanowić normatywną podstawę dla zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę *ex contractu* w oparciu o art. 300 k.p.



Dwa artykuły związane są ściśle z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jeden z nich dotyczy *stricte* prawa porównawczego: **M. Szablowska, I. Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu według prawa niemieckiego*, Kwartalnik Prawa Prywatnego 2012, z. 4, s. 985-1000** (M. Szablowska: 50%, I. Juckiewicz: 50%). W artykule przedstawiono uregulowania Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, które przewidują szczególny reżim odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Drugi z artykułów dotyczył odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za molestowanie: **M. Szablowska, *Kontraktowa odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie seksualne w miejscu pracy lub w związku z pracą*, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 6, s. 292-296**. W ramach artykułu przedstawiono sposób zdefiniowania pojęcia molestowania seksualnego na gruncie przepisów Kodeksu pracy. Przedmiotem analizy były również normatywne podstawy, zakres oraz treść obowiązku przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z pracą w prawie polskim. Zasadniczym przedmiotem rozważań była odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie ww. obowiązku. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (w tym przejawom molestowania seksualnego w miejscu pracy oraz w związku z pracą), podobnie jak obowiązek niedyskryminowania pracowników (w tym niedopuszczania się zachowań kwalifikowanych jako molestowanie seksualne) należą do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. W razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę tych obowiązków poszkodowanemu pracownikowi przysługuje prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1<sup>1</sup>k.p.). Ponadto pracodawca może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą w ramach reżimu *ex contractu*. Jeżeli sprawcą molestowania seksualnego jest pracodawca (lub osoba, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność), pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Z zakresu prawa odszkodowawczego jest także opracowanie mojego autorstwa pt. ***Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadek przy pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, (w:) Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy*, A. Bałszan, M. Marczyk (red.), Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa – Toruń 2015, s. 163-178.**

Punktem wyjścia dla rozważań w przedmiocie dopuszczalności dochodzenia względem pracodawcy roszczeń cywilnoprawnych było przedstawienie ewolucji systemu kompensacji szkód spowodowanych wypadkiem przy pracy. Zasadniczy przedmiot naukowej refleksji stanowiła analiza orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących podstaw prawnych, przesłanek i zakresu odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy za wypadek przy pracy, a także zasad ustalania wysokości odszkodowania i zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, po wejściu w życie ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U z 2018 r. poz. 1376 ze zm.). Zwróciłam uwagę na to, że Sąd Najwyższy opowiada się za dopuszczalnością cywilnoprawnej odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy. Jako podstawę prawną tej odpowiedzialności wskazuje on przepisy Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, a w szczególności art. 415 i 435 Kodeksu cywilnego. Podstawę prawną roszczeń pracownika lub członków jego rodziny mogą stanowić również przepisy art. 471 i nast. Kodeksu cywilnego, które w praktyce jednak rzadko są podstawą prawną powództw o naprawienie szkody wywołanej wypadkiem przy pracy.

#### **5.4. Publikacje z zakresu problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych**

Problematyce zatrudniania osób niepełnosprawnych zostało poświęconych 6 artykułów opublikowanych w recenzowanych czasopismach naukowych, w tym 2 w języku angielskim oraz 1 w języku niemieckim, oraz 3 artykuły (rozdziały) w pracach zbiorowych. Jestem ponadto autorem komentarza do art. 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej [*Integracja osób niepełnosprawnych*] (w: *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, A. Wróbel (red.), Wydawnictwo C.H. Beck; pierwsze wydanie ww. komentarza ukazało się w 2013 r., z kolei w połowie 2019 r. ma ukazać się drugie wydanie) oraz współredaktorem pracy zbiorowej pt. *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*. Dokonując ogólnej charakterystyki dorobku naukowego, wypada wskazać poniżej choćby na niektóre kwestie poruszane w publikacjach na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W artykule pt. *Prawo osób niepełnosprawnych do pracy - zarys problematyki*, (w:) *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), Wydawnictwo Difin, Warszawa 2015, s. 67-76 podniosłam, że treść prawa do pracy osób niepełnosprawnych obejmuje



wolność pracy, podobnie jak w przypadku innych osób, oraz prawo do korzystania z pomocy państwa w uzyskaniu zatrudnienia. W przypadku osób niepełnosprawnych mamy do czynienia ze wzmożoną pomocą państwa w uzyskaniu zatrudnienia. Wskazuje na to kształt normatywnych regulacji obowiązków państwa w tym zakresie. Wśród tychże obowiązków możemy wyróżnić bowiem obowiązki wobec ogółu osób oraz obowiązki wobec osób niepełnosprawnych.

W ramach badań komparatystycznych podjęłam zagadnienie ochrony trwałości stosunku pracy osób niepełnosprawnych. W artykule pt. ***Der Sonderkündigungsschutz behinderter Arbeitnehmer im deutschen und polnischen Arbeitsrecht, Comparative Law Review 2015, nr 19, s. 119-148*** przedstawiłam instrumenty prawne służące ochronie trwałości stosunku pracy osób niepełnosprawnych w niemieckim oraz w polskim prawie pracy. Można je podzielić na środki prawne w ramach szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy oraz środki stabilizujące stosunek pracy osób niepełnosprawnych, w tym zakaz dyskryminowania ze względu na niepełnosprawność w zakresie rozwiązania stosunku pracy, obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, obowiązek wydzielenia lub zorganizowania stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym dla pracownika, którego niepełnosprawność powstała w trakcie trwania stosunku pracy i została spowodowana wypadkiem przy pracy lub zachorowaniem na chorobę zawodową. Badania przeprowadzone na potrzeby ww. artykułu doprowadziły do sformułowania tezy, że rodzaj instrumentów prawnych służących w sposób bezpośredni lub pośredni ochronie trwałości stosunku pracy osób niepełnosprawnych powinien być zróżnicowany w zależności od związku powstania niepełnosprawności z pracą oraz stopnia niepełnosprawności. Ustawodawca niemiecki wprowadził ograniczenia w zakresie dopuszczalności wypowiedzania przez pracodawcę umów o pracę w odniesieniu do ‚schwerbehinderte Menschen‘ oraz ‚gleichgestellte Menschen‘, o których mowa odpowiednio w Abs. 2 oraz Abs. 3 des 2 SGB IX. W obu przypadkach jest wymagana uprzednia zgoda Urzędu do Spraw Integracji. Polski ustawodawca, inaczej niż ustawodawca niemiecki, nie zdecydował się na wprowadzenie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na niepełnosprawność, obowiązku uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę osobie niepełnosprawnej czy też katalogu zamkniętych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę osobie niepełnosprawnej. Przewidział on jedynie instrumenty prawne zapewniające stabilizację zatrudnienia osób

niepełnosprawnych, w szczególności obowiązek wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym dla osoby, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku i została uznana za osobę niepełnosprawną. Wprowadził on zachęty finansowe dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz sankcje finansowe dla pracodawców rezygnujących z zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także – z podejmowania działań mających na celu zorganizowanie lub przystosowanie dotychczasowego stanowiska pracy do potrzeb osoby, której niepełnosprawność powstała w trakcie trwania zatrudnienia i była spowodowana wypadkiem przy pracy lub zachorowaniem na chorobę zawodową. W artykule sformułowano tezę, że system zachęt finansowych oraz sankcji finansowych, opierający się w dużej mierze na obowiązku dokonywania wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz zwolnieniach z tego obowiązku jest niewystarczający. Uznano, że efektywność rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, która mogłaby znacząco przyczyniać się do stabilizacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nie jest zadawalająca. Tytułem postulatu *de lege ferenda* wskazano, że konieczne są zmiany ram organizacyjnych rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w szczególności poprzez dowartościowanie roli rehabilitacji zawodowej na wyodrębnionym stanowisku pracy u dotychczasowego pracodawcy w przypadku osób, których niepełnosprawność powstała w trakcie trwania zatrudnienia. Zauważono również, że należy rozważyć, czy niektórym kategoriom osób niepełnosprawnych nie powinna przysługiwać szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, realizowana przez instrument prawny w postaci obowiązku uzyskania przez pracodawcę zgody na wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi niepełnosprawnemu.

Badania przeprowadzone na potrzeby artykułu pt. **Zatrudnianie osób niepełnosprawnych - ocena rozwiązań w prawie polskim z perspektywy międzynarodowych i unijnych standardów**, *Studia Prawnoustrojowe 2015, T. 28, s. 215-234* doprowadziły m.in. do wniosku, że definicje niepełnosprawności i jej stopni, sformułowane w prawie polskim na potrzeby rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia, wymagają dostosowania do standardów wyznaczonych przez Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Za zasadne należy uznać również usunięcie rozbieżności terminologicznych pomiędzy ustawą z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji



zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych a rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności.

W opracowaniu pt. *Socail cooperatives of disabled persons in Poland: postulates and reality*, *Studia i Materiały Wydziału Zarządzania UW 2016, nr 20, s. 36-51* zwrócono uwagę na to, że docenienie potencjału spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych mogłoby stać się przyczynkiem do modernizacji polskiego systemu rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych, a zarazem – do zwiększenia jego efektywności. Zauważono, że normatywna regulacja działalności spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych w Polsce nie budzi większych zastrzeżeń. Uznano jednak, że postępowanie w sprawie przyznania środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub Funduszu Pracy na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej jest zbyt sformalizowane. Tytułem postulatu *de lege ferenda* wskazano, że konieczne są zmiany dotyczące sposobów zabezpieczenia zwrotu środków przyznanych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub Funduszu Pracy. Osoby niepełnosprawne decydujące się na założenie lub na przystąpienie do spółdzielni socjalnej mają bowiem duże trudności, żeby sprostać wymogom nałożonym przez ustawodawcę.

Celem artykułu pt. *Aktywizacja zawodowa jako metoda przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, (w:) Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Grzegorza Goździewicza, M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń 2017, s. 709-720* było przedstawienie roli instrumentów prawa pracy w procesie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Wyżej wymienione instrumenty prawne zostały podzielone na dwie zasadnicze grupy, tj. na środki prawne ukierunkowane na pobudzanie osób niepełnosprawnych do podejmowania i kontynuowania aktywności zawodowej oraz środki prawne, których celem jest zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Rezultatem wprowadzenia oraz funkcjonowania wyżej wymienionych instrumentów prawnych powinny być wysokie wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W Polsce poziom

aktywności zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest daleki od pożądanego. Świadczy to w szczególności o tym, że skuteczność środków prawnych ukierunkowanych na pobudzanie osób niepełnosprawnych do podejmowania i kontynuowania aktywności zawodowej oraz tych, które mają zachęcać pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, nie jest zadawalająca. Niezadawalająca jest w szczególności efektywność systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz systemu wspierania ze środków publicznych pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Celem opracowania pt. *Employment of disabled persons in Poland*, opublikowanego w: *Revista Derecho Social y Empresa 2015, Supplement 1. El derecho al trabajo de la personas con discapacidad: experiencias nacionales en la Unión Europea y en el context internacional = The right to work of persons in the EU and international context*, s. 110-141 było przedstawienie na potrzeby międzynarodowego projektu badawczego, w sposób kompleksowy i syntetyczny, problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji niepełnosprawnych studentów oraz absolwentów. Przedmiotem analizy były uregulowania zawarte w Konstytucji RP z 2.04.1997 r. oraz uregulowania szczegółowe w ustawach i rozporządzeniach.

W swoich pracach podjęłam także problematykę tzw. samozatrudnienia osób niepełnosprawnych (zob. **M. Szablowska-Juckiewicz, Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, Prawo Budżetowe Państwa i Samorządu 2014, nr 3, s. 63-81**). Wprowadzony przez ustawodawcę wyjątek od ogólnej reguły finansowania składek na ubezpieczenia społeczne osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą przez samych ubezpieczonych, w całości z własnych środków, jest jednym z instrumentów służących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne zastąpiła mechanizm dofinansowania składek na ubezpieczenia społeczne. Z uwagi na to dokonano porównania tychże instrumentów oraz podjęto próbę oceny ich skuteczności. W przypadku refundacji składek na ubezpieczenia społeczne wątpliwości budzi zakres wymogów o charakterze techniczno-formalnym, które muszą zostać spełnione przez osobę ubiegającą się o refundację. Sformułowano tezę, że mechanizm dofinansowania składek na ubezpieczenia społeczne oraz uproszczona procedura składania wniosków o to dofinansowanie (np. składanie



wniosku wraz z deklaracją rozliczeniową) byłyby bardziej skutecznym instrumentem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych niż refundacja składek oraz sformalizowane postępowanie w sprawie wypłaty tej refundacji. Podkreślono, że osoba niepełnosprawna nie musiałaby opłacać całej kwoty składek na ubezpieczenia społeczne i przez pewien okres czasu oczekiwać na zwrot części tej kwoty, ponieważ środki mogłyby bezpośrednio trafiać z PFRON do właściwego funduszu – wyodrębnionego w ramach FUS.

Badania przeprowadzone na potrzeby opracowania pt. ***Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych w zakresie dostępu do zatrudnienia, Polityka Społeczna 2013, nr 10, s. 20-25*** doprowadziły do sformułowania następujących wniosków. Stawiając sobie za cel wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych w zakresie dostępu do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, należy się przyjrzeć postawom osób niepełnosprawnych, członków ich rodzin i społeczeństwa: po pierwsze – wobec zdobywania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych przez osoby niepełnosprawne, po drugie – wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy i po trzecie – wobec reguł funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. W ramach polityki społecznej państwa konieczne są działania wpływające na postawy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, na sposób postrzegania pracowników niepełnosprawnych. Samo wprowadzanie nowych uregulowań prawnych nie rozwiąże wszystkich problemów, w szczególności wprowadzanie takich uregulowań prawnych, które nie uwzględniają kontekstu normatywnego oraz o których wiedza nie jest w wystarczającym stopniu upowszechniana.

Analiza uregulowań zawartych w ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.) w ramach artykułu pt. ***Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych przez pracodawcę posiadającego status małego przedsiębiorcy, (w:) Stosunki pracy u małych pracodawców, G. Goździewicz (red.), Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013, s. 239-258*** doprowadziła do konstatacji, że wielkość zatrudnienia nie wpływa w sposób bezpośredni na zakres dodatkowych uprawnień pracowniczych osób niepełnosprawnych oraz dodatkowych obowiązków pracodawcy wobec pracowników niepełnosprawnych. Zatrudnianie co najmniej 25 pracowników

w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy decyduje natomiast o objęciu pracodawcy systemem wskaźnikowo-kwotowym oraz o możliwości uzyskania statusu zakładu pracy chronionej. Wielkość zatrudnienia stanowi zatem kryterium różnicowania szczególnych obowiązków i uprawnień związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. W opracowaniu podkreślono, że w Polsce problemem jest nie tylko niski wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, ale również to, że osoby te są zatrudniane głównie w zakładach pracy chronionej. Świadczy to o tym, że rozwiązania skierowanych do pracodawców z otwartego rynku pracy, które miały sprawić, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych stanie się dla nich atrakcyjne finansowo, nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. W literaturze przedmiotu wskazuje się w szczególności na niewykorzystanie potencjału małych przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

### 5.5. Inne publikacje

Jestem autorem lub współautorem artykułów (rozdziałów) poświęconych problematyce **umowy przedwstępnej o pracę, nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika, działań interwencyjnych pracodawcy wobec sprawy mobbingu oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej.** Jestem ponadto autorem komentarza do art. 25 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej [*Prawa osób w podeszłym wieku*] (w: *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, A. Wróbel (red.), Wydawnictwo C.H. Beck; pierwsze wydanie ww. komentarza ukazało się w 2013 r., z kolei w połowie 2019 r. ma ukazać się drugie wydanie).

### 5.6. Referaty wygłoszone w ramach międzynarodowych i krajowych konferencji naukowych

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych (w październiku 2009 r.) uczestniczyłam w 29 konferencjach naukowych oraz 2 seminariach naukowych. Jestem autorem (16) lub współautorem (1) siedemnastu referatów, które zostały wygłoszone w ramach międzynarodowych i krajowych konferencji naukowych oraz seminariów naukowych. Przygotowałam również 1 referat, który został zaprezentowany przeze mnie podczas konferencji naukowo-szkoleniowej



## **Referaty wygłoszone w ramach międzynarodowych konferencji naukowych**

- 1) Referat pt. *The provision of information on salary by the employer – legal dilemmas* [współautor: Marta Kierepka], 17-18 czerwca 2016 r., Toruń, Polish Lithuanian conference *Contemporary issues in privacy in Polish and Lithuanian law*
- 2) Referat pt. *Spółdzielnie socjalne osób niepełnosprawnych w Polsce – postulaty a rzeczywistość (Social cooperatives of disabled persons in Poland: postulates and reality)*, 26-27 listopada 2015 r. Warszawa, II Międzynarodowa Konferencja pt. *Przedsiębiorczość w XXI wieku*
- 3) Referat pt. *Ochrona zdrowia pracownic w ciąży – wpływ prawa UE na polskie prawo pracy*, 20 listopada 2015 r. Wrocław, Międzynarodowa Konferencja Naukowa pt. *Nasciturus pro iam nato habetur. O ochronę dziecka poczętego i jego matki*
- 4) Referat pt. *Działania interwencyjne pracodawcy wobec sprawcy mobbingu*, 18-20 maja 2015 r. Ogonki k/Kętrzyna; II Interdyscyplinarna Międzynarodowa Konferencja Naukowa pt. *Mobbing w aspekcie ekonomicznym, prawnym i społecznym*

## **Referaty wygłoszone w ramach krajowych konferencji/seminariów naukowych**

- 1) Referat pt. *Przetwarzanie danych osobowych kandydata na pracownika*, 28 stycznia 2019 r. Toruń, Seminarium naukowe pt. *Ochrona danych osobowych z perspektywy pracodawcy* (zorganizowane z okazji Europejskiego Dnia Ochrony Danych Osobowych)
- 2) Referat pt. *Równe traktowanie osób zatrudnionych*, 17-19 maja 2017 r. Toruń, XXI Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pt. *Umowa o pracę a umowa zatrudnienia*
- 3) Referat pt. *Wynagrodzenie za pracę wykonywaną w okresie odbywania kary pozbawienia wolności*, 28-29 stycznia 2016 r. Popowo, Konferencja naukowa pt. *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności – szansa na zmianę*
- 4) Referat pt. *Współpraca organizacji pozarządowych i samorządu terytorialnego w zakresie wspierania rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych*, 23 października 2015 r. Olsztyn, III Ogólnopolska Konferencja Naukowa – Działalność Organizacji Pozarządowych. *Organizacje pozarządowe a samorząd – 25 lat doświadczeń*

- 5) Referat pt. *Odeśłania do przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy w pragmatykach służbowych*, 24-26 czerwca 2015 r. Jabłonna, Konferencja naukowa pt. *Powszechne a szczególne prawo pracy*
- 6) Referat pt. *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych w społecznej gospodarce rynkowej*, 14-16 czerwca 2015 r. Gródek n/Dunajcem, Konferencja naukowa pt. *Inteligentna i zrównoważona gospodarka sprzyjająca włączeniu społecznemu – wyzwania dla systemów prawnych Unii Europejskiej i państw członkowskich*
- 7) Referat pt. *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umów cywilnoprawnych zawieranych z własnym pracodawcą*, 20 lutego 2015 r., Konferencja naukowa pt. *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*; organizator:
- 8) Referat pt. *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadek przy pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, 20-21 listopada 2014 r., Konferencja naukowa pt. *Ubezpieczenia społeczne z tytułu wypadków przy pracy*
- 9) Referat pt. *Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą*, 22 września 2014 r., Konferencja naukowa pt. *„Ułatwienia” w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne*
- 10) Referat pt. *Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim*, 11-13 maja 2014 r., Konferencja naukowa pt. *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*
- 11) Referat pt. *Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych przez pracodawcę posiadającego status małego przedsiębiorcy*, 27-29 czerwca 2012 r. Zamość, Konferencja naukowa pt. *Stosunki pracy u małych pracodawców*
- 12) Referat pt. *Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu w prawie francuskim*, 30 marca 2012 r. Białystok, Konferencja naukowa pt. *Różne oblicza konkurencji*
- 13) Referat pt. *Prawo osób niepełnosprawnych do równego traktowania i równości szans w dziedzinie zatrudnienia*, 21 marca 2012 r. Łódź, Konferencja naukowa pt. *(Nie)równi w pracy. Dyskryminacja w zatrudnieniu*

#### **5.7. Udział w organizowaniu konferencji naukowych**



1. Byłam jednym z sekretarzy naukowych XXI Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pt. *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, zorganizowanego przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w dniach 17-19 maja 2017 r. w Toruniu.
2. Byłam jednym z kierowników naukowych Konferencji naukowej pt. *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, zorganizowanej przez Katedrę Prawa Budżetowego i Finansów Samorządu Terytorialnego, Katedrę Prawa Pracy oraz Katedrę Prawa Ubezpieczeń Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 20 lutego 2015 r. w Toruniu.
3. Byłam sekretarzem naukowym Konferencji naukowej pt. *Prawo pracy wobec osób niepełnosprawnych*, zorganizowanej przez Studenckie Koło Prawa Pracy działające na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 26 marca 2013 r. w Toruniu.
4. Byłam pomysłodawcą i opiekunem naukowym Seminarium naukowego pt. *Zatrudnianie osób obywateli karę pozbawienia wolności*, zorganizowanego przez Studenckie Koło Prawa Pracy działające na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 24 kwietnia 2015 r. w Toruniu.

#### **5.8. Kierowanie i udział w międzynarodowych oraz krajowych projektach badawczych**

1. W latach 2012-2014 uczestniczyłam w realizacji projektu badań porównawczych nt. *L'inserimento al lavoro delle persone disabili: indagine sul alcune esperienze nazionali in ambiente europeo*, współfinansowanego przez Fundację „Giuseppe Pera”. Założenia tego projektu zostały przygotowane przez przez Ufficio per la disabilità dell'Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”. Funkcję kierownika projektu pełniła Prof. Carla Spinelli z Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”. Prace zespołu badawczego, w skład którego wchodził naukowcy z ośmiu państw członkowskich Unii Europejskiej, zakończyły się we wrześniu 2014 r. Raporty krajowe, w przygotowany przeze mnie raport pt. *Employment of disabled persons in Poland*, oraz analiza porównawcza zostały opublikowane w: *Rivista Derecho Social y Empresa*, Suplemento número 1, Abril 2015, *El dercho al trabajo de la personas con discapacidad: Experiencias nacionales en la Unión Europea y en el contexto Internacional / The Right to Work of Persons with Disabilities: National Experiencies in the EU and International Context*, ISSN: 2341-135X.

2. W 2013 r. byłam kierownikiem projektu w ramach grantu finansowanego z funduszu wydziałowego przyznanego mi w drodze konkursu dla młodych naukowców. Temat projektu: *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych (w aspekcie prawnoporównaczym)*, nr projektu 1655-P. W ramach realizacji projektu zostały przygotowane i opublikowane dwa artykuły:

- 1) M. Szabłowska-Juckiewicz, *Der Sonderkündigungsschutz behinderter Arbeitnehmer im deutschen und polnischen Arbeitsrecht*, Comparative Law Review 2015, nr 19, s. 119-148;
- 2) M. Szabłowska-Juckiewicz, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych - ocena rozwiązań w prawie polskim z perspektywy międzynarodowych i unijnych standardów*, Studia Prawnoustrojowe 2015, T. 28, s. 215-234.

### **5.9. Udział w komitetach redakcyjnych czasopism naukowych**

Od czerwca 2015 r. jestem redaktorem naczelnym półrocznika naukowego Pracownik i Pracodawca [nr ISSN 2450-9086 (online)], którego utworzenie było odpowiedzią na zaangażowanie naukowe członków Koła Naukowego Prawa Pracy UwB i Studenckiego Koła Prawa Pracy UMK. Czasopismo naukowe Pracownik i Pracodawca stawia sobie za cel rozwijanie zainteresowań naukowych studentów i doktorantów. Dotychczas ukazały się cztery numery czasopisma.

### **5.10. Opieka naukowa nad studentami**

Od czerwca 2005 r. jestem opiekunem Studenckiego Koła Prawa Pracy działającego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

W ramach działalności Studenckiego Koła Prawa Pracy byłam pomysłodawcą oraz koordynatorem w szczególności następujących projektów:

- a) konferencji naukowej pt. *Prawo pracy wobec osób niepełnosprawnych* (26 kwietnia 2013 r.),
- b) szkolenia z zakresu prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika (luty – maj 2014 r.),
- c) seminarium naukowego pt. *Zatrudnianie osób odbywających kare pozbawienia wolności* (24 kwietnia 2015 r.).



Sprawowałam opiekę merytoryczną nad opracowaniami przygotowywanymi w ramach współpracy Studenckiego Koła Prawa Pracy z Biurem Karier UMK w zakresie rozbudowy działu poświęconego problematyce prawa pracy na portalu <https://www.biurokarier.umk.pl/prawo-pracy> [strona współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego]. Opracowania opublikowane w ramach działu PRAWO PRACY mają dostarczać podstawowych informacji, w sposób przejrzysty przybliżać zagadnienia z zakresu prawa pracy.

Byłam opiekunem naukowym symulacji rozprawy sądowej pt. *Wypadek przy pracy*, przygotowanej przez członków Studenckiego Koła Prawa Pracy we współpracy z członkami Europejskiego Stowarzyszenia Studentów Prawa Grupy Lokalnej ELSA Toruń w ramach X Toruńskiego Festiwalu Nauki i Sztuki (20 kwietnia 2010 r.).

*Moneta Szarotowska - Juchniewicz*