

dr Marcin Wujczyk
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Jagielloński

Autoreferat

1. Imię i Nazwisko.

Marcin Wujczyk

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe/ artystyczne –

2007, Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji, dyplom ukończenia studiów wyższych magisterskich/5-letnich na kierunku prawo w zakresie nauk prawnych z wynikiem bardzo dobrym, uzyskanie w dniu 21 czerwca 2007 r. tytułu magistra, dyplom z wyróżnieniem tytuł rozprawy magisterskiej „Prawo pracownika do informacji o sytuacji zakładu pracy”, przygotowana pod kierunkiem prof. dr. hab. Andrzeja M. Świątkowskiego

2011, Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji, doktor nauk prawnych w zakresie prawa

tytuł rozprawy doktorskiej „Prawo pracownika do ochrony prywatności”,

Uchwała Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego 26 czerwca 2011

promotor prof. dr. hab. Andrzej M. Świątkowski

recenzenci: prof. dr hab. Gertruda Uścińska

prof. dr hab. Leszek Mitrus

Doktor nagrodzony:

nagroda I stopnia w konkursie zorganizowanym w 2011 r. przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych pod patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej na najlepszą pracę doktorską i magisterską w dziedzinie pracy i polityki społecznej (2011)

nagroda I stopnia Złote Skrzydła w konkursie zorganizowanym przez Dziennik Gazetę Prawną (2013)

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych/artystycznych.

od 1.01.2009 - obecnie zatrudnienie w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków (asystent do 2011, od 2011 adiunkt)

4. Wskazanie osiągnięcia¹ 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 (Dz. U. 2017 r. poz. 1789):

Jako osiągnięcie naukowe w dyscyplinie naukowej prawo spełniające wymogi wskazane w 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 (Dz. U. 2017 r. poz. 1789) chciałbym wskazać monografię:

M. Wujczyk, Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze, de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych, C.H. Beck, Warszawa 2016

Recenzentem monografii był prof. dr hab. Andrzej M. Świątkowski

Problematyka zakazu dyskryminacji nie jest często poruszana w badaniach prowadzonych w obszarze prawa pracy. Jeszcze rzadziej przedstawiciele polskiej doktryny prawa pracy zajmujący się problematyką dyskryminacji dokonują porównania polskich rozwiązań z rozwiązaniami stosowanymi w innych systemach prawnych. Tymczasem sięgnięcie do instytucji zakazu dyskryminacji ukształtowanych na gruncie przepisów antydyskryminacyjnych innych krajów jest konieczne, ze względu na niezwykle wąskie uregulowanie tej problematyki w przepisach polskiego prawa pracy. Monografia stanowi odpowiedź na ten brak. Jest ona analizą porównawczą regulacji zakazu dyskryminacji w prawie pracy na gruncie brytyjskiego i polskiego prawa pracy. Celem opracowania było zweryfikowanie, w oparciu o badania komparatystyczne obszarów polskiego prawa pracy regulujących zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy, czy polskie regulacje w dostateczny sposób chronią pracowników przed zakazem dyskryminacji. Konstrukcje prawa antydyskryminacyjnego uregulowane w prawie brytyjskim zostały również przeanalizowane z perspektywy możliwości i celowości ich przeniesienia na grunt prawa polskiego. Celem monografii było więc zbudowanie komparatystycznych podstaw do analizy zakresu koniecznych zmian w polskich przepisach regulujących zakaz dyskryminacji.

Realizacja powyższych zamierzeń wymagała jednak zidentyfikowania podstaw aksjologicznych zakazu dyskryminacji czemu została poświęcona pierwsza część monografii. Celem prowadzonych badań było ustalenie wartości, które stanowią podstawę ochrony przed dyskryminacją. Wyniki tych badań zostały przedstawione w II Rozdziale monografii. Prowadzą

one do wniosku, że źródeł regulacji antydyskryminacyjnych należy doszukiwać się w poglądach filozoficznych poświęconych zagadnieniu równości. W szczególności istotne są tu prace Arystotelesa, który wyróżnił dwa zasadnicze rodzaje równości: równość numeryczną, która przyznawała wszystkim takie same prawa, oraz równość proporcjonalną, która uzależniała uzyskane dobro od odpowiednio obranego kryterium (najczęściej od zasług). Już wtedy konieczności równego traktowania poszukiwano w godności osoby ludzkiej. Jak wykazały prowadzone badania, to stanowisko nie uległo dezaktualizacji w późniejszych okresach rozwoju doktryny prawniczej, w tym również w najnowszych czasach. Obowiązek równego traktowania ludzi (w tym również pracowników), a w dalszej kolejności ich niedyskryminacji, pozostaje w ścisłym związku z godnością osobową człowieka. Należy bowiem przyjąć, że w sytuacjach gdy pracownik jest traktowany w sposób odmienny niż inni zatrudnieni, bez prawnego uzasadnienia, a w szczególności jeżeli następuje to ze względu na kryterium niedozwolonego różnicowania (a więc ze względu na okoliczność zasługującą na szczególne potępienie) dochodzi do naruszenia posiadanej przez niego godności osobowej. Godność człowieka jako podstawa aksjologiczna zakazu dyskryminacji jest bardzo mocno podkreślana w doktrynie brytyjskiego prawa pracy. Godność jest traktowana w brytyjskim systemie prawnym jako podstawowe prawo każdego człowieka. Brytyjscy badacze często odwołują się do stworzonej przez *R. Dworkina* zasady wewnętrznej wartości. Zgodnie z nią życie każdego człowieka posiada szczególną wartość. Odmówienie określonej grupie ludzi prawa do równego traktowania oznacza, że odmówiono uznania ich życia za posiadające tę samą wartość co pozostałych osób.

Prowadzone badania wskazują, że podstaw aksjologicznych zakazu dyskryminacji należy poszukiwać również w teoriach sprawiedliwości, która wyznacza granicę pomiędzy równym traktowaniem a nieuprawnionym uprzywilejowaniem. Aksjologia zakazu dyskryminacji znajduje również podstawy w dążeniu do ochrony zdrowia pracownika. Większość przypadków dyskryminacji może negatywnie oddziaływać na zdrowie psychiczne pracownika. Powszechny jest obecnie pogląd, że pracodawca ma obowiązek dbać o zdrowie osób przez niego zatrudnianych.

Badania nad źródłami aksjologii zakazu dyskryminacji stanowiły wstęp do analizy poszczególnych elementów składających się na konstrukcję zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy.

Istotnym zagadnieniem poddanym analizie była kwestia form dyskryminacji. Badania prawa brytyjskiego pozwoliły zidentyfikować w ramach dyskryminacji pośredniej tzw. dyskryminację percepcyjną, tj. taką, w której osobie dopuszczającej się dyskryminacji jedynie zdaje się, że dyskryminowany posiada cechę prawnie chronioną. Interpretując polskie przepisy dotyczące nierównego traktowania w prawie pracy należy traktować dyskryminację percepcyjną jako jeden z przypadków dyskryminacji bezpośredniej. Badania nad przepisami prawa brytyjskiego pozwoliły sprecyzować również jakie elementy składają się na konstrukcję dyskryminacji pośredniej. Ta forma wprawdzie jest wyróżniana przez przepisy prawa polskiego, jednak w praktyce nie funkcjonuje i bardzo rzadko jest podstawą ochrony pracowników. Praktyka sądów brytyjskich wskazuje, że ocena czy dyskryminacja pośrednia występuje jest w dużym stopniu oparta na danych statystycznych. Pozwalają one ustalić czy dochodzi do pozornie neutralnego traktowania określonej grupy, które jednak w rzeczywistości prowadzi do ukształtowania niekorzystnej sytuacji tej grupy. Konieczne wydaje się w większym stopniu sięganie do tej formy dowodowej przez polskie sądy rozpatrujące sprawy na tle dyskryminacji. W prawie

brytyjskim dyskryminacja pośrednia nie występuje, jeśli pracodawca będzie w stanie wykazać, że jego działanie miało charakter proporcjonalnego środka podjętego do osiągnięcia zgodnego z prawem celu. Jest to sformułowanie o znaczeniu analogicznym do określenia sformułowanego w art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy. Z tego względu sądy polskie mogą sięgać do konstrukcji wypracowanych na gruncie przepisów brytyjskich w odniesieniu do określania dopuszczalnego zakresu różnicowania pracowników ze względu na potencjalnie neutralne kryterium.

Dorobek nauki brytyjskiego prawa pracy jest niezwykle pomocny również dla określenia zakresu przedmiotowego formy dyskryminacji jaką jest molestowanie. W przepisach brytyjskich definiując molestowanie, odwołano się wprost do niedozwolonych kryteriów różnicowania. Na gruncie interpretacji polskich przepisów wydaje się, że nie dostrzega się łączności między pojęciem molestowania a kryteriami wymienionymi w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy. Tymczasem traktowanie przez polski Kodeks pracy molestowania jako formy dyskryminacji prowadzi do wniosku, że niepożądane zachowanie może być zakwalifikowane jako molestowanie w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 Kodeksu pracy, jeśli jest związane z jedną z cech uznanych za niedozwolone kryteria różnicowania. Postulować należy zmianę polskich regulacji i nadania molestowaniu charakteru niezgodnego z prawem traktowania pracowników ze względu na jedną z cech prawnie chronionych.

W trakcie prowadzonych badań przeanalizowano również brytyjską koncepcję wiktyimizacji, która wprowadza zakaz dokonywania czynności mających negatywny skutek dla osoby korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w stosunku pracy z powodu korzystania z tych uprawnień. Przepisy brytyjskie wyraźnie, w przeciwieństwie do prawa polskiego, wyróżniają wiktyimizację jako jedną z form dyskryminacji. Chronią one zarówno osobę, która z tych uprawnień korzysta, jak i osobę, która udziela jej pomocy. Podobny zakres ochrony przyznają polskie przepisy antidyskryminacyjne. Brytyjskie regulacje chronią przed wiktyimizacją również osoby, które nie udzieliły pomocy osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, a jedynie brały udział w postępowaniu dotyczącym zarzutu dyskryminacji (np. złożyły negatywne dla skarżącego zeznania). Dzięki temu wiktyimizacja chroni również przed pogorszeniem sytuacji takiej osoby z powodu ostracyzmu współpracowników. Jest to ważna wskazówka jak należy interpretować polskie regulacje chroniące przed wiktyimizacją.

W monografii szereg rozważań poświęconych zostało kryteriom niedozwolonego różnicowania. Zarówno na gruncie polskiego jak i brytyjskiego prawa są one w dużej części zbieżne. Jednakże w praktyce stosowania polskich przepisów prawa pracy dyskryminacja najczęściej jest stwierdzana w oparciu o kilka typowych kryteriów takich jak płeć lub narodowość. Z kolei w orzecznictwie brytyjskim właściwie każde z kryterium niedozwolonego różnicowania doczekało się szerokiego omówienia. Pozwala to czerpać z dorobku angielskiej doktryny prawa antidyskryminacyjnego przy definiowaniu zakresu przesłanek dyskryminacyjnych na gruncie prawa polskiego. W szczególności w przypadku rozpatrywania dyskryminacji z powodu niepełnosprawności ze względu na brak wprowadzenia racjonalnych usprawnień, przy ocenie, czy przesłanka racjonalności jest spełniona, należy wziąć pod uwagę brytyjskie ustalenia dotyczące m.in.: określenia, w jakim stopniu przyjęcie usprawnień uniemożliwiłoby zrealizowanie zadań, jakie zostają powierzone pracownikowi na zajmowanym przez niego stanowisku; określenia, w jakim stopniu dokonanie usprawnień jest wykonalne dla pracodawcy; ilości środków finansowych, jakie pracodawca będzie musiał

ponieść, aby wprowadzić usprawnienia; dostępności środków finansowych koniecznych dla wprowadzenia zmian; rodzaju działalności pracodawcy i jego rozmiaru; w przypadku gdyby zmiany miały dotyczyć posiadłości innych osób, określenia, w jakim stopniu usprawnienia utrudniałyby funkcjonowanie osobom mieszkającym w takich posiadłościach. Z kolei w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na wyznanie należy, za stanowiskiem brytyjskich sądów, również na gruncie prawa polskiego przyjąć, że pracodawca jest uprawniony do wymagania noszenia określonego stroju służbowego nawet jeśli koliduje to z zasadami stanowionymi w ramach określonej religii lub wyznania, o ile jest to środek proporcjonalny, dążący do osiągnięcia uzasadnionego celu. Wymóg posiadania określonego stroju w szczególności będą uzasadniać względy bezpieczeństwa lub higieny, jak też kontakt z klientami pracodawcy. Jednak pracodawca nie będzie mógł zakazywać pracownikowi noszenia elementów stroju wymaganego przez religię, jeśli brak jest ku temu wystarczających powodów, w szczególności jeśli nie będzie miało to negatywnego wpływu na uzasadniony cel, jakim kieruje się pracodawca.

Dla polskiej regulacji zakazu dyskryminacji niezwykle interesujące są również regulacje dotyczące przesłanek dyskryminacji, które dotąd nie zostały wprost wskazane w przepisach prawa pracy, jak np. pozostawanie w związku małżeńskim. Wskazują one kierunek interpretacji pojęcia kryterium niedozwolonego różnicowania na gruncie polskich przepisów.

Na gruncie przepisów antydyskryminacyjnych szereg wątpliwości budzi zakres podmiotowy ochrony przed dyskryminacją. W orzecznictwie brytyjskim zastanawiano się, czy podstawą roszczenia z tytułu dyskryminacji może być już samo ogłoszenie zawierające dyskryminujące kryteria, czy też dopiero odmowa zatrudnienia pracownika ze względu na niespełnianie dyskryminujących kryteriów. Posiłkując się stanowiskiem wpracowanym przez sądy brytyjskie należy uznać, że aby mówić o dyskryminacji, nie jest konieczne, by pracodawca odmówił przyjęcia osoby, która odpowiedziała na ogłoszenie z powołaniem się na niespełnienie przez nią warunków mających przymiot dyskryminujący. Aby wnieść roszczenie z tytułu dyskryminacji, dana osoba nie musi przystąpić do procesu rekrutacji, ale powinna wykazać, że była zainteresowana pracą, której dotyczyło ogłoszenie i faktycznie chciała na nią aplikować. Przeprowadzone badania regulacji i orzecznictwa brytyjskiego wskazują na konieczność szerokiego określania grupy osób chronionych. Przepisy brytyjskie w sposób wyraźny obejmują zakazem dyskryminacji byłych pracowników w relacjach dotyczących ich stosunków pracy z byłym pracodawcą. W polskim Kodeksie pracy brak wyraźnych podstaw do przyjęcia, że osoby, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu mogą powoływać się na dyskryminację ich osoby. Postulować należy jednoznaczne uregulowanie tej kwestii poprzez przyznanie byłym pracownikom wynikającej z Kodeksu pracy ochrony przed dyskryminacją.

Na gruncie brytyjskich przepisów, podobnie jak w przepisach polskich, to na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia realizacji zasady równego traktowania pracowników i przeciwdziałania dyskryminacji. Będzie on odpowiedzialny za ewentualne naruszenia tego zakazu.

Warto zwrócić uwagę, że brytyjski Equality Act, który reguluje kwestie dyskryminacji, wyraźnie zakazuje dyskryminacji nie tylko w czynnościach podejmowanych przez pracodawcę, ale również w zakresie działalności organizacji zrzeszających pracowników (*trade organisation*), w tym związków zawodowych. Organizacje takie nie mogą dyskryminować pracowników w zakresie: warunków, od jakich uzależnione jest przyjęcie w poczet członków; warunków, na

jakich następuje przyjęcie w poczet członków; odmowy przyjęcia w poczet członków. W podobnym zakresie zakazane jest dyskryminowanie nowych członków. Dodatkowo członkowie nie powinni być narażeni na żadne inne negatywne konsekwencje mające swoje źródło w jednej z cech prawnie chronionych.

Na gruncie polskich regulacji zakaz dyskryminacji w zakresie przystępowania do związków zawodowych, działalności w tych związkach oraz uprawnień przysługujących jej członkom został uregulowany w art. 8 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, a także w art. 3 ustawy o związkach zawodowych. Należy podkreślić, że przepisy te ograniczają zakres zakazu dyskryminacji wyłącznie do członkostwa w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców i samorządach zawodowych. Wydaje się, że przyjęty w prawie brytyjskim szeroki zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji w organizacjach pracowników jest lepszym rozwiązaniem niż dość wąska definicja w polskim prawie pracy. Brytyjska regulacja wskazuje bowiem, że zakaz dyskryminacji stosuje się do wszystkich organizacji rozumianych jako organizacja zatrudnionych lub organizacja pracowników lub jakakolwiek inna organizacja, której członkowie wykonują określony zawód lub profesję, a która została powołana, aby zrzeszać osoby te zawody lub profesje wykonujące. Dzięki takiemu sformułowaniu zakaz dyskryminacji dotyczy również grup powoływanych przez pracowników o charakterze półformalnym, np. pracowniczej drużyny sportowej czy pracowniczego klubu hobbyistycznego. Postulować należy, by zakaz dyskryminacji ustanowiony w prawie polskim został rozciągnięty również na te grupy.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a} § 1 zd 1 Kodeksu pracy). Wydaje się, że takie sformułowanie zakresu przedmiotowego zakazu dyskryminacji pozwala odnieść go do wszystkich aspektów w stosunkach pomiędzy pracownikiem (kandydatem na pracownika) a pracodawcą (potencjalnym pracodawcą). Pewne wątpliwości, już wcześniej sygnalizowane, rodzi kwestia uznania, że dyskryminacja może mieć miejsce po ustaniu stosunku pracy.

W doktrynie brytyjskiego prawa pracy wiele miejsca poświęcono kwestii dyskryminacji w toku procesu zwolnień grupowych. Zaproponowano następujące podejście do oceny kryteriów selekcyjnych w celu ustalenia, czy mają one charakter dyskryminacyjny:

- zidentyfikowanie, jakie kryteria zostały użyte;
- ustalenie, czy któreś z wybranych kryteriów w sposób bezpośredni nawiązują do niedozwolonych kryteriów różnicowania;
- ustalenie, czy któreś z kryteriów ma charakter na tyle subiektywny, że stwarza ryzyko, iż osoba podejmująca decyzję będzie kierować się stereotypami, a jeśli tak, czy są dowody na potwierdzenie, że faktycznie takie kierowanie uprzedzeniami się miało miejsce;
- w przypadku jeśli dobrane kryteria nie odwołują się w sposób bezpośredni do niedozwolonych kryteriów różnicowania, ustalenie, czy kryteria te skutkują dla osoby posiadającej cechę prawnie chronioną postawieniem jej w niekorzystnej sytuacji;
- jeśli istnieją kryteria mające przymiot wskazany powyżej, czy pracodawca jest w stanie uzasadnić ich wybór? Jakie dowody potwierdzają, że kryteria te realizują wyznaczony

przez pracodawcę cel? Czy dobrane kryteria były odpowiednie i konieczne, aby osiągnąć zakładany cel?

Szczególną uwagę w orzecznictwie brytyjskim poświęcono możliwości stosowania kryterium długości stażu pracy w formule zakładającej, iż osoby zatrudnione krócej są zwalniane w pierwszej kolejności. Stwierdzono, że takie kryterium samo w sobie nie ma charakteru dyskryminującego, może jednak prowadzić do dyskryminacji pośredniej ze względu na wiek. Z tego względu pracodawca, przyjmując stosowanie tego kryterium, powinien być przygotowany na wykazanie, że jest ono w sposób obiektywny uzasadnione. Za takie uzasadnienie zostało uznane m.in. dążenie do nagrodzenia lojalności pracowników.

Podobnie do dyskryminacji pośredniej ze względu na wiek może prowadzić ustalenie jako kryterium doboru do zwolnień wymogu posiadania odpowiedniego doświadczenia. W razie wysunięcia zarzutu dyskryminacji pracodawca będzie zobowiązany wykazać, dlaczego doświadczenie odgrywa istotną rolę na danym stanowisku oraz w jakim stopniu jest ono potrzebne.

Dyskryminujący charakter mogą mieć ponadto zasady przyznawania świadczeń w ramach programów dobrowolnych odejść. W szczególności należy ostrożnie podchodzić w tym przypadku do różnicowania wysokości świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy ze względu na wiek lub staż pracy. Tym niemniej podzielić należy stanowisko, że możliwe jest wprowadzenie ograniczeń w wysokości przyznawanych świadczeń w zależności od okresu, jaki pozostał do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Zarówno prawo brytyjskie, jak polskie przywiązuje szczególną uwagę do równego traktowania pracownika w zakresie dostępu do szkoleń. Pracodawca powinien położyć nacisk, aby informacje o szkoleniach, zasady kwalifikacji do ich odbycia oraz forma przeprowadzenia nie skutkowały dyskryminacją jednej z grup wyróżnionej ze względu na cechę prawnie chronioną.

Należy przyjąć, że zakaz dyskryminacji dotyczy wszelkiego rodzaju świadczeń wypłacanych lub przyznawanych pracownikom przez pracodawcę w ramach stosunku pracy.

Postulować należy wprowadzenie do polskiego prawa pracy przepisu, który wyraźnie regulowałby przypadki możliwości zadania kandydatom na pracowników pytań o stan zdrowia lub posiadaną niepełnosprawność. Przeprowadzone badania wskazują, że pomocne będą w tym zakresie regulacje funkcjonujące w Wielkiej Brytanii dopuszczające tego typu pytania w celu: ustalenia, czy dana osoba będzie w stanie przejść proces oceny lub czy konieczne jest wprowadzenie usprawnień w celu umożliwienia pracownikowi przejścia procesu oceny, ustalenia, czy pracownik będzie w stanie wykonywać zadania, które są kluczowe na danym stanowisku, monitorowanie zróżnicowania osób starających się o pracę, wspierania akcji pozytywnych mających pomóc osobom niepełnosprawnym, zatrudnienia osoby niepełnosprawnej o określonym typie niepełnosprawności.

Przeprowadzone badania uregulowań brytyjskich pozwalają rozwiązać szereg wątpliwości pojawiających się w ramach interpretacji polskich przepisów dotyczących równego traktowania w wynagrodzeniu. Podobnie jak w polskim Kodeksie pracy angielskie regulacje zobowiązują do zapewnienia jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. Zgodnie z Equality Act o pracy jednakowej wartości można mówić wówczas, gdy wprowadzicie nie jest ona taka sama lub nie została oceniona jako taka sama w procesie ewaluacji dokonanej przez pracodawcę, jest ona jednak jednakowa w zakresie wymagań stawianych pracownikom

odnośnie do takich czynników, jak wysiłek, umiejętności i odpowiedzialność związana z daną pracą. W prawie brytyjskim wypracowano złożoną i kompleksową procedurę ustalania, czy można mówić o pracy jednakowej wartości. Przewiduje ona m.in. możliwość ustalenia niezależnego eksperta, który dokonuje porównania prac.

Na gruncie polskich przepisów porównanie w zakresie wynagrodzenia następuje w ramach jednego pracodawcy. Taka praktyka została uznana przez organy międzynarodowej ochrony prawnej za naruszającą standardy międzynarodowe. Przykładowo Europejski Komitet Praw Społecznych wstrzymał się z wydaniem decyzji o zgodności polskich regulacji z art. 4 § 3 Europejskiej Karty Społecznej (postanowienie to reguluje prawo kobiet i mężczyzn do otrzymywania równego wynagrodzenia za jednakową pracę) do czasu ustalenia, czy porównanie zasad wynagradzania pracowników może być dokonywane nie tylko w ramach jednego pracodawcy, ale również pomiędzy kilkoma pracodawcami objętymi tymi samymi zasadami wynagradzania lub tym samym układem zbiorowym pracy. Z tego względu cenne są tu przepisy brytyjskie regulującym powyższą kwestię, gdyż mogą stanowić wskazówkę dla wprowadzenia zmian w polskich regulacjach dostosowujących je do standardów międzynarodowych. Przepisy brytyjskie w sposób bardzo ścisły określają, do kogo powinien porównać się pracownik, aby udowodnić, że był nierówno traktowany w zakresie wynagrodzenia. Equality Act wskazuje, że porównanie może nastąpić z innym pracownikiem pracującym u tego samego pracodawcy lub u pracodawcy powiązanego oraz zatrudnionym w tym samym zakładzie lub innym zakładzie, gdzie jednak stosuje się te same warunki zatrudnienia. Szczególnie interesujące jest pojęcie pracodawcy powiązanego. Przepisy Equality Act wskazują, że pracodawcy są powiązani, gdy jeden z nich ma kontrolę (bezpośrednio lub pośrednio) albo obydwaj pracodawcy są kontrolowani przez ten sam podmiot trzeci. Istotnym elementem umożliwiającym porównanie jest ustalenie, czy u poszczególnych pracodawców stosuje się te same warunki wynagradzania. Chodzi przy tym o warunki, które stosują się do szerszej grupy pracowników. Najczęściej ich źródłem będzie układ zbiorowy, przy czym nie jest to źródło wyłączne.

Przepisy brytyjskie nie wymagają, by skarżący pracownik i osoba, z którą porównuje on swoje wynagrodzenia zatrudnieni byli w tym samym czasie. W konsekwencji możliwe jest twierdzenie, że dyskryminacja w zakresie wynagrodzenia miała miejsce, gdy pracownik obecnie zatrudniony otrzymuje niższe wynagrodzenie niż pracownik zatrudniony na tym samym stanowisku i wykonujący tę samą pracę w przeszłości, jeśli kryterium różnicowania jest płeć. Prawo brytyjskie przyjęło taki pogląd pod wpływem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który podkreśla, że koncepcja pracy jednakowej opiera się w całości na kryteriach jakościowych, a więc dotyczy wyłącznie zakresu świadczonej pracy i nie może być ograniczona poprzez wprowadzenie wymogu jednoczesności świadczenia pracy. Przepisy Equality Act nie zakazują również dokonania porównania z pracownikiem, który pracował po zakończeniu stosunku pracy skarżącego. Jednak do takiej wykładni przepisów podchodzi się ostrożnie.

Przepisy Equality Act gwarantują pracownikowi prawo do żądania wyrównania wynagrodzenia wyłącznie w sytuacji, gdy praca przez niego wykonana ma jednakową wartość jak praca pracownika otrzymującego wyższe wynagrodzenie. W efekcie pracownik nie może żądać proporcjonalnej części wynagrodzenia w sytuacji, gdy jego praca będzie oceniana na 95% wartości pracy zatrudnionego, z którym następuje porównanie, nawet jeśli jego wynagrodzenie będzie stanowiło jedynie 70% tego, co otrzymuje komparator. Należy uznać, że również na

gruncie polskich przepisów nie jest dopuszczalne żądanie zasądzenia proporcjonalnej części wynagrodzenia. Jeśli prace nie mają jednakowej wartości (lub ewentualnie nie są tymi samymi pracami), pracownik nie może zarzucić pracodawcy naruszenia zasady równego traktowania.

W brytyjskim orzecznictwie dominuje stanowisko, iż ustalenie, czy w zakresie wynagrodzenia pracownik jest traktowany mniej korzystnie, powinno nastąpić przez porównanie poszczególnych warunków, a nie przez globalną ocenę całości świadczeń otrzymywanych przez pracownika skarżącego i tego, z którym się porównuje.

Pracodawca nie będzie narażał się na zarzut dyskryminacji, w sytuacji gdy różnica w wynagrodzeniu między pracownikami wykonującymi pracę jednakową jest wynikiem czynnika o charakterze merytorycznym. Pracodawca musi wykazać, że istnieje czynnik uzasadniający różnicowanie wynagrodzenia pracowników (skarżącego i z którym jest dokonane porównanie). Dodatkowo pracodawca musi wykazać, że czynnik ten miał charakter usprawiedliwiający przez cały okres, w którym występowała różnica w wysokości wynagrodzenia. Na pracodawcy ciąży także powinność wykazania, że czynnik uzasadniający różnicowanie jest rzeczowy, tj. jest istotny i odpowiedni. Wreszcie pracodawca musi wykazać, że czynnik, który podał na uzasadnienie różnic w wynagradzaniu, nie jest motywowany okolicznościami stanowiącymi dyskryminację ze względu na płeć.

W kontekście zasady równości płci warte uwagi są sytuacje określane w doktrynie brytyjskiego prawa pracy mianem *red circling*. Pojęcie to odnosi się do przypadków powstałych na skutek zwolnień grupowych lub restrukturyzacji. Często wówczas konieczność zróżnicowania zasad wynagrodzenia wynika z potrzeby ochrony wynagrodzenia pracowników, którzy zostali przeniesieni z pracy lepiej do gorzej płatnej, najczęściej z powodu, iż ta pierwsza przestała być wykonywana. Sąd oceniając, czy różnicowanie wynagrodzenia w takich sytuacjach jest dopuszczalne, powinien wziąć pod uwagę, w szczególności, następujące okoliczności: czy odmienne traktowanie ma charakter stały, czy czasowy, czy dotyczy ograniczonej grupy, czy różnicowanie jest wynikiem rokowań z przedstawicielami pracowników, czy różnicowanie ma swoje źródło w akcie dyskryminacji ze względu na płeć, jak też czy przeniesienie do innego rodzaju pracy objęło w takim samym stopniu kobiety co mężczyzn.

W przepisach brytyjskich uregulowano kilka instytucji mających ułatwić pracownikom będącym ofiarami różnicowania w zakresie wynagrodzenia dochodzenie swoich uprawnień, co do których warto rozważyć ich wprowadzenie w prawie polskim. Taką regulacją są przepisy skutkujące nieskutecznością postanowienia umownego mającego na celu uniemożliwienie lub ograniczenie prawa pracownika do ujawniania informacji o swoim wynagrodzeniu lub uzyskiwania informacji od innych pracowników o wynagrodzeniu, które otrzymują. Negatywne działania pracodawcy w związku z ujawnieniem informacji o wynagrodzeniu przez pracownika może być podstawą roszczeń z tytułu wiktyimizacji. Co więcej, podnosi się, że ujawnienie może nastąpić wobec każdej innej osoby, o ile jest ono nakierowane na ustalenie, czy wystąpiło różnicowanie w zakresie wynagrodzenia ze względu na płeć. W prawie brytyjskim przewidziano również możliwość nałożenia na pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników obowiązku publikowania informacji o wysokości wypłacanych w tym przedsiębiorstwie wynagrodzeń w celu ustalenia, czy pracownicy płci męskiej i żeńskiej są traktowani w tym aspekcie w sposób równy. W razie naruszenia tego wymogu może zostać wszczęta sądowa procedura przymuszenia pracodawcy lub może na niego być nałożona kara grzywny. Jedną z nowszych instytucji mających na celu chronić pracowników przed

dyskryminacją w zakresie wynagrodzenia są przymusowe audyty w zakresie równości płac. Przyznaje ona trybunałom pracy prawo zarządzenia audytu w przypadku, gdy w ich ocenie doszło do złamania zasady równości wynagrodzeń. Głównym zadaniem audytu jest określenie, w jaki sposób doprowadzić do wyrównania stwierdzonej nierówności w wynagradzaniu. Trybunałom pracy przyznano prawo do ustalania niezależnych audytorów mających przeprowadzić audyt, a także do doradzania pracodawcy, w jaki sposób wyeliminować stwierdzoną nierówność w zakresie wynagradzania. Celowe jest wprowadzenie podobnych instytucji do polskiego systemu ochrony przed dyskryminacją w wynagrodzeniu, w ostatnim czasie coraz częściej można spotkać się z przypadkami, w których pracownicy nie są w stanie ustalić lub udowodnić, czy pracodawca dopuścił się ich dyskryminowania w zakresie wynagrodzenia ze względu na odmowę przedstawienia im danych pozwalających dokonać wymaganego porównania.

Istotny element przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu jest możliwość wprowadzenia działań wyrównawczych. Krytycznie należy oceniać brak wymogów w polskim prawie warunków, jakie powinny zostać spełnione w celu ustalenia tej formy przeciwdziałania dyskryminacji. Należy postulować wprowadzenie w Polsce analogicznych ograniczeń jak w Wielkiej Brytanii. W szczególności należy zwrócić uwagę, że zgodnie z przepisami brytyjskimi wprowadzenie działań wyrównawczych w toku procesu zatrudniania lub awansowania jest możliwe, pod warunkiem że: osoba posiadająca cechę prawnie chronioną jest w tym samym stopniu wykwalifikowana do wykonywania pracy danego rodzaju co osoba tej cechy nieposiadająca, a również starająca się o podjęcie zatrudnienia lub awans; lepsze traktowanie osób posiadających określone cechy prawnie chronione nie jest stałą polityką obowiązującą u pracodawcy; podjęte działania są środkami proporcjonalnymi umożliwiającymi wyeliminowanie niedogodności, jakie osoby z określoną cechą prawnie chronioną doznają lub zwiększenia ich udziału w grupie, w której ich udział jest nieproporcjonalnie niski.

Przeprowadzone badania wskazały również na elementy, które są pomocne przy zidentyfikowaniu zasad rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację. W prawie brytyjskim przyjęto dwustopniową procedurę w zakresie ciężaru dowodów w razie zarzutu dyskryminacji. Na pierwszym etapie to pracownik musi udowodnić okoliczności uprawdopodobniające zarzut dyskryminacji. Gdy mu się to uda, na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że różnicowanie, jakiego doznał pracownik, nie miało przymiotu dyskryminacji. W prawie polskim obowiązuje analogiczny rozkład ciężaru dowodów. Należałoby jednak postulować, by – podobnie jak sądy brytyjskie – sądy polskie przestrzegały obowiązków stron w zakresie udowodnienia podnoszonych przez nią zarzutów. Często bowiem wymóg uprawdopodobnienia przez pracownika zarzutu dyskryminacji jest pomijany, a sądy już sam fakt wniesienia powództwa uznają za wystarczający dla przeniesienia ciężaru dowodu na pracodawcę. Podobnie jak zrobiły to sądy brytyjskie, należy dopuścić na gruncie polskich regulacji możliwość przeniesienia ciężaru dowodu od razu na pracodawcę w tych przypadkach, gdy z przedstawionych przez pracownika okoliczności i dowodów w sposób niekwestionowany wynika, że różnicowanie ze względu na cechę prawnie chronioną miało miejsce. Przerzucenie ciężaru dowodów na pracodawcę bez obowiązku przeprowadzania postępowania dowodowego przez pracownika może mieć miejsce również w przypadku, gdy nie jest oczywiste zidentyfikowanie, z kim ma nastąpić porównanie lub komparator ma charakter jedynie hipotetyczny. Aby zwolnić się z odpowiedzialności za dyskryminację, nie będzie wystarczające, jeśli pracodawca w ramach spoczywającego na nim ciężaru dowodów

wykaże, że kryterium dyskryminujące było jednym z wielu czynników wpływających na podjętą decyzję; musi wykazać, że kryterium niedozwolonego różnicowania w ogóle nie miało wpływu na ukształtowanie sytuacji pracownika.

Prowadzone badania pozwoliły również zidentyfikować istotne zasady dotyczące odpowiedzialności za dyskryminację. Na gruncie brytyjskich przepisów pracodawca jest odpowiedzialny nie tylko za akty dyskryminacji mające źródło w jego zachowaniu, lecz również popełnione przez innych pracowników. W tym ostatnim wypadku pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności, wykazując, że przedsięwziął wszelkie uzasadnione kroki, aby przeciwdziałać dyskryminacji. Na gruncie polskich przepisów antydyskryminacyjnych przeważa stanowisko przyjmujące, że pracodawca odpowiada za wszystkie akty dyskryminacji dokonane przez jego pracowników. Nie jest to pogląd prawidłowy. Przepisy brytyjskie przewidują również odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie pracownika ze strony osób trzecich (np. kontrahentów). Wprowadzono tu jednak wiele ograniczeń. Jednym z nich jest świadomość pracodawcy w zakresie molestowania ze strony osoby trzeciej, a także istnienie wcześniejszych przypadków molestowania danego pracownika. Co więcej, pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności, wykazując, że wprowadził środki mające przeciwdziałać aktom molestowania. W przepisach polskich brak jest przepisów, które wprowadzałyby odpowiedzialność pracodawcy za działanie osób trzecich. Wydaje się, że celowe jest przyjęcie takich regulacji, aby w większym stopniu chronić pracownika w miejscu pracy.

W trakcie badań zidentyfikowano również, że na gruncie prawa brytyjskiego pracownik może domagać się nie tylko odszkodowania, ale również wyroku, w którym sąd orzeknie o przysługujących mu prawach lub zawrze rekomendacje. Te ostatnie dają sądowi możliwość wskazania jakie działania powinien podjąć pracodawca w celu wykluczenia dyskryminacji w przyszłości oraz wyeliminowania lub złagodzenia efektu, jaki wywołał akt dyskryminacji. Rekomendacje pozwalają w rzeczywisty sposób wpływać na sposób działania pracodawców w obszarze polityki antydyskryminacyjnej. Warto byłoby więc przyznać również polskim sądom (ewentualnie innym organom ochrony praw pracowników) uprawnienia do wydawania tego typu zaleceń. Zgodnie z prawem brytyjskim odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pracownika może obejmować: doznane i przyszłe straty finansowe; utratę uprawnień emerytalnych; krzywdę; szkodę będącą efektem pogorszenia sytuacji pracownika; doznane negatywne konsekwencje na rynku pracy; szkody wynikłe ze stygmatyzacji. Wskazuje się również, że odszkodowanie powinno zawierać element odstraszący. Należy zauważyć, że orzecznictwo brytyjskie przy ustalaniu wysokości odszkodowania z tytułu dyskryminacji przykładą uwagę nie tylko do rzeczywiście poniesionych strat, lecz również szkód, które mogą ujawnić się dopiero w przyszłości. Należy postulować, by także polskie sądy brały pod uwagę w większym stopniu negatywne konsekwencje, których pracownik może doznać w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania. Orzecznictwo brytyjskie wyróżniło możliwość zasądzenia odszkodowania w związku z negatywnymi konsekwencjami, jakie dyskryminacja ze strony pracodawcy spowodowała w zakresie pozycji pracownika na rynku pracy. Możliwe są w tym zakresie dwie sytuacje: w toku procesu pracownik jest ciągle zatrudniony, ale działania dyskryminacyjne miały taki wpływ na jego osobę, że jest dość prawdopodobne, iż utraci pracę i będzie mu trudno znaleźć nową; już w toku procesu pracownik był bezrobotny i miał trudności w znalezieniu pracy z powodu wpływu na jego osobę działań dyskryminacyjnych pracodawcy.

Przeprowadzone badania pozwoliły zidentyfikować szereg wątpliwości pojawiających się na gruncie interpretacji przepisów antidyskryminacyjnych i wskazać najwłaściwsze ich rozstrzygnięcie. Rozwiązania stosowane w prawie brytyjskim były tu istotną wskazówką dla wykładni często niejasnych przepisów prawa polskiego. Dodatkowo szereg instytucji stosowanych w Wielkiej Brytanii w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu mogą być wzorem dla wprowadzenia analogicznych rozwiązań w prawie polskim. Monografia, wskazuje te obszary i rozwiązania, które powinny być wykorzystane przy interpretowaniu prawa polskiego w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji w stosunku pracy oraz dokonywania zmian w zakresie przepisów antidyskryminacyjnych w prawie pracy.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo - badawczych.

Wskazana powyżej monografia nie jest jedynym opracowaniem, które poświęciłem zagadnieniu nierównego traktowania i zakazowi dyskryminacji. W publikacjach poruszających tę kwestię omawiałem międzynarodowe standardy obowiązujące w zakresie zasady niedyskryminacji (*Zasada równego traktowania i zakazu dyskryminacji [w:] System prawa pracy T. IX, Międzynarodowe Publiczne prawo pracy. Standardy globalne pod red. K.W. Barana, Warszawa 2019, s. 398-450*). Przedstawiłem również reguły ochrony pracowników przed naruszeniem zasady równego traktowania wynikających ze standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz innych traktatów międzynarodowych. Analiza została dokonana zarówno w oparciu o treść postanowień poszczególnych instrumentów prawnych, jak i wydane na ich gruncie orzecznictwo międzynarodowych organów odpowiedzialnych za interpretację tych postanowień.

Podjąłem się również sformułowania podstawowych zasad wynikających z przepisów prawa pracy w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji (*The principle of equal treatment of employee [w:] Principle of Polish Labour Law ed. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 33-49*). Przy formułowaniu generalnych założeń regulacji antidyskryminacyjnych w prawie pracy szczegółowo zostały przeanalizowane rozwiązania wprowadzone w Kodeksie pracy i innych ustawach. Przedmiotem moich badań była również sytuacja prawna w zakresie ochrony przed dyskryminacją grup najbardziej narażonych na wykluczenie. W publikacji *Obowiązek pracodawcy zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla pracownika niepełnosprawnego [w:] Bariery w otoczeniu osób z niepełnosprawnościami. Zagadnienia wybrane pod red. M. Borskiego, Sosnowiec 2017, s. 17-32* przedstawiłem regulacje chroniące przed dyskryminacją osoby niepełnosprawne. W przedmiotowym artykule szczegółowo poddano analizie zasady obowiązku zapewnienia tzw. racjonalnych usprawnień jako elementu polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu. W ramach działalności glosatorskiej zajmowałem się analizą ochrony pracowników ze względu na płeć i wyznanie (*M. Wujczyk, Separate discrimination claims relating to an unlawful dismissal now possible, European Employment Law Cases 2016 no 4, s. 222-224*). W obszarze nierównego traktowania zajmowałem się również tendencjami rozwojowymi polskiego prawa pracy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. W opracowaniu *Przyszłość zakazu dyskryminacji w prawie pracy – przyczynek do dyskusji [w:] Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa prof. zw. dr hab. Grzegorza Goździewicza, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, s. 213-218*) przedstawiłem

najważniejsze obszary, które powinny zostać zmienione tak, aby odpowiadały aktualnym potrzebom przeciwdziałania dyskryminacji w prawie pracy i kierunkom rozwoju międzynarodowych standardów ochrony pracowników przed dyskryminacją.

Innym obszarem moich badań naukowych była kwestia zasad dokonywania zmian warunków pracy i płacy w stosunku pracy. Temu zagadnieniu poświęciłem monografię *Wypowiedzenie warunków pracy i płacy w umownym stosunku pracy (Wolters Kluwer, Warszawa 2015)*. Przedstawiłem w niej kompleksowo rzadko poruszane w najnowszej literaturze zagadnienie wypowiedzenia zmieniającego. Odniosłem się w nim zarówno do konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego jak i jego uzasadnienia aksjologicznego. Omówiłem również tryb wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz uprawnienia przysługujące pracownikowi w razie dokonania wypowiedzenia zmieniającego niezgodne z przepisami. Badania nad regulacjami dotyczącymi zmiany warunków pracy kontynuowałem, analizując zasady dokonywania zmian na podstawie regulacji pozakodeksowych (*Zmiany treści stosunku pracy przez pracodawcę na podstawie regulacji pozakodeksowych [w:] System prawa pracy pod red. K.W. Barana, T II Indywidualne prawo pracy. Część ogólna pod red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 450-464*) oraz na mocy jednostronnej decyzji pracodawcy (*Powierzenie innej pracy w oparciu o przepisy kodeksu pracy [w:] System prawa pracy pod red. K.W. Barana, T II Indywidualne prawo pracy. Część ogólna pod red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 414-449; Principles of transformation of an employment relationship [w:] Principle of Polish Labour Law ed. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 127-146*). Prowadziły one do konkluzji, że w wielu przypadkach obowiązujące regulacje nie przystają do aktualnych wymogów praktyki prawniczej. Część prowadzonych badań dotyczyła sytuacji poszczególnych grup zawodowych i oceny szczególnych zasad transformacji ich stosunku pracy w perspektywie ogólnych zasad (*M. Wujczyk, Status pracowników samorządowych w razie utworzenia nowej jednostki samorządu terytorialnego – rozważania na tle art. 43a-43c ustawy o pracownikach samorządowych, Samorząd Terytorialny 2014, Nr 7-8, s. 97-103*). Badania te potwierdziły konieczność dokonywania wykładni systemowej i funkcjonalnej, aby zapewnić spójność reguł zmian stosunku pracy w poszczególnych obszarach prawa pracy.

Innym nurtem realizowanych przeze mnie badań była kwestia międzynarodowych standardów prawa pracy, w szczególności standardów wynikających z Europejskiej Karty Społecznej i interpretacji Europejskiego Komitetu Praw Społecznych, którego byłem członkiem w latach 2013-2018. Badania koncentrowały się nie tylko na zidentyfikowaniu praw jakie powinny zostać zagwarantowane pracownikom, ale również określeniu mechanizmów ustanawiania tych praw oraz dokonywania ich interpretacji. Analizy te wykazały, że międzynarodowe standardy ochrony pracowników mają charakter dynamiczny, a dostrzegalną tendencją jest zwiększenie się poziomu ochrony przysługującej pracownikom. W trakcie badań zidentyfikowano również szereg wątpliwości co do zgodności polskich przepisów z międzynarodowymi standardami prawa pracy (*M. Wujczyk, Prawo do informacji i konsultacji jako podstawowe prawo pracowników w świetle standardów Europejskiej Karty Praw Społecznych [w:] Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania pod red. G. Uścińskiej, Warszawa 2013, s. 199-212; M. Wujczyk, A. M. Świątkowski, Karta Praw Społecznych Rady Europy jako szansa ustanowienia jednolitej koncepcji obywatelstwa europejskiego, Roczniki Administracji i prawa, ROK XVI, Zeszyt 2, Sosnowiec 2016, s. 409-438; M. Wujczyk, Social Dialogue In View Of The Standards Of The European Social Charter [w:] Trade unions and non-union employee representation in Europe– the current state of play and prospects for the future pod red. J.*

Carby-Hall i M. Rycak, Warszawa 2016, s. 175-186; M. Wujczyk, *Overview of recent cases before the European court of human rights*, *European Journal of Social Security* 2018, vol 20, No 1, s. 56-67; M. Wujczyk, *Europejski Komitet Praw Społecznych Rady Europy jako ponadpaństwowy organ ochrony praw człowieka [w:] Instytucje Ochrony Praw Człowieka pod red. B. Szmulik, A. Poglódek, B. Przywora, Warszawa 2015, s. 257-268; M. Wujczyk, The role of collective complaints procedure of the European Committee of Social Rights in the protection of social rights [w:] *Parcours en Europe sociale, à bord du Comité des droits sociaux /Journeys in Social Europe, on board of the European Committee of Social Rights* ed. Petro Stangos i Christina Deliyannii-Dimitrakou, Atheny-Thessaloniki 2017 s. 183-196; M. Wujczyk (Zrewidowana) *Europejska Karta Społeczna jako podstawa działalności interpretacyjnej Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie bezpieczeństwa prawnego i socjalnego pracowników [w:] XI Seminarium Warszawskie Prawo do godnego życia w świetle Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i innych standardów międzynarodowych, Warszawa 2018, s. 41-48 oraz 185-191; M. Wujczyk, Procedura skarg zbiorowych jako instrument ochrony praw socjalnych [w:] *Europejska Karta Społeczna: Wyzwanie i szanse. 25 lecie członkostwa Polski w Radzie Europy* pod red. L. Nawacki, A. Szale, M. Wujczyk, Warszawa 2017, s. 153-166; M. Wujczyk, *Prawa pracownicze jako prawa człowieka – rozważania na tle Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka [w:] Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia, T. II, Sosnowiec 2015, s. 215-221).***

W swoich badaniach zajmowałem się również aksjologią prawa pracy. Pozwoliły one mi zidentyfikować bezpieczeństwo prawne jako jedną z wartości leżących u podstaw systemu aksjologicznego ochrony pracownika w polskim prawie pracy (A. M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Wybrane zagadnienia [w:] Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pod red. M. Skąpskiego i K. Ślebzak, Poznań 2014, s. 163-175).* Dalsze rozważenia pozwoliły mi również określić zakres podstawowych gwarancji przysługującej pracownikowi na podstawie postanowień Konstytucji. W polskiej Konstytucji zagwarantowano podstawowe uprawnienia w zakresie praw socjalnych. Konieczności zachowania przez ustawodawcę minimum gwarantowanego przez postanowienia ustawy zasadniczej pozwala zakładać, że prawa socjalne będą stanowiły stały i istotny element systemu prawnego w Polsce. W szczególności należy podkreślić, że wiele norm konstytucyjnych wskazuje konieczność podejmowania określonych pozytywnych działań, które w konsekwencji powinny prowadzić do rozwoju praw socjalnych. W ramach tego obszaru zainteresowań podjąłem również badania nad fundamentalnymi dla prawa pracy zagadnieniami takimi jak zidentyfikowanie podmiotów, których prawa i obowiązki są regulowane przez prawo pracy (M. Wujczyk, *Podmioty prawa pracy [w:] System prawa pracy. Tom I Część ogólna pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 434-458)* czy określenie treści zasady zaspokajania potrzeb socjalnych pracownika (M. Wujczyk, *The principle of meeting the vital, social and cultural needs of employee [w:] Principle of Polish Labour Law* ed. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 67-73). W ramach rozważań nad aksjologią prawa pracy zająłem się również modelami tworzenia norm w ramach stosunków pracy. Wyróżniłem model umów międzynarodowych, model aktów Unii Europejskiej, model ustawodawczy, model rozporządzeń, model negocjacyjny, model decyzyjny, model negocjacyjno-decyzyjny, model heterogeniczny oraz model tworzenia norm zwyczajowych (*Modele tworzenie prawa pracy [w:] System prawa pracy. Tom I Część ogólna pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 581-601).*

Innym obszarem moich zainteresowań była problematyka procesowego prawa pracy. Te badania były skoncentrowane na zweryfikowaniu czy obowiązująca procedura postępowania w sprawach z zakresu praw pracy odpowiada na aktualne problemy pojawiające się w sporach pomiędzy pracodawcami a pracownikami (K. W. Baran, D. Książek, M. Wujczyk, *Procesowe prawo pracy*, Warszawa 2013; K. W. Baran, M. Wujczyk, *Z problematyki ugód w sprawach z zakresu prawa pracy [w:] Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych pod red. A. Góry-Błaszczkowskiej, K. Antolak-Szymańskiej*, Warszawa 2015, s. 44-63; M. Wujczyk, *Ustalenie jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy [w:] System Prawa Pracy Tom VI Procesowe prawo pracy pod red. K.W. Barana*, Warszawa 2016, s. 916-951). W opracowaniach dotyczących zagadnienia jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy zająłem stanowisko, że dopiero wdanie się w spór przez pozwanego (a nie moment, w którym strony stają się świadome lub uznają istnienie kwestii spornych w ramach łączącego ich stosunku pracy lub moment, w których doręczony zostaje pozew) należy traktować za moment, od którego możliwe jest zawarcie umowy jurysdykcyjnej regulującej miejsce sporu na niekorzyść pracownika.

Moje zainteresowania badawcze obejmowały również zbiorowe stosunki pracy, ze szczególnym uwzględnieniem roli rad pracowników w procesie dialogu partnerów społecznych (*Employee participation oraz Social dialouge [w:] Outline of Polish Labour Law System pod red. K.W. Barana*, Warszawa 2016, s. 409-424; M. Wujczyk, *Other industrial actions oraz Lockout [w:] Labour law disputes in Polish legal system pod red. K. W. Barana*, Warszawa 2017, 328-333). Przygotowany przeze mnie komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji stanowi jeden z najbardziej szczegółowych opracowań tego zagadnienia (M. Wujczyk, *Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 705-822). Poruszyłem w nim m. in. kwestie konieczności wprowadzenia zmian w zakresie procedury informacyjno-konsultacyjnej, w szczególności poprzez wprowadzenie mechanizmów umożliwiających radzie pracowników kontaktowanie się z pracownikami co do przekazanych im informacji. Wskazałem również, że wbrew podnoszonym w doktrynie stanowiskom, należy przyjąć, że w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę rada pracowników nie jest objęta tym procesem. Pogłębione badania prowadziłem również w zakresie sporów zbiorowych prowadzonych między partnerami społecznymi. Zidentyfikowałem szereg obszarów, które wymagają zmiany przepisów, aby proces ten prowadził do zachowania pokoju społecznego. W odniesieniu do strajku (M. Wujczyk, *Strajk jako narzędzie przywrócenia pokoju społecznego*, *Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego* 7 2017, s.195-224; A. M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Polish Regulations Concerning Settlement of Collective Disputes in the Light of European Standards, exemplified by the right to Strike*, *Studia Iuridica* nr 60, *Collective Labour Law*, Warszawa 2015, s. 237-254; M. Wujczyk, *Strike [w] Labour law disputes in Polish legal system pod red. K. W. Barana*, Warszawa 2017, s. 301-327) moje analizy wskazały, że w wielu przypadkach ustawodawca nadmiernie ogranicza możliwość podejmowania strajku, w efekcie strajk w niedostatecznym stopniu jest wykorzystywany jako środek doprowadzenia do zażegnania sporu między stornami zbiorowych stosunku pracy w zakładzie pracy. Z drugiej strony szereg instytucji regulujących strajk jest na tyle nieprecyzyjnych, że skutkuje trudnościami w prowadzeniu akcji strajkowych. Dobrym przykładem jest tu kwestia niejasności w zakresie zasad przeprowadzenia referendum strajkowego.

Badania przeze mnie prowadzone objęły również problematykę rynku pracy. W szczególności koncentrowałem się na zagadnieniu instrumentów rynku pracy w kontekście napływu migrantów zarobkowych. Analizując problematykę pośrednictwa pracy ustaliłem, że na gruncie najnowszych regulacji prawnych można mówić o szerokiej koncepcji pośrednictwa pracy. Powyższe skutkuje możliwością wyróżnienia w obszarze pośrednictwa pracy czynności typowych dla tej instytucji i czynności nietypowych. Do tych drugich działań należy zakwalifikować działania o charakterze informacyjnym obejmujące: i) informowanie bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy oraz ii) informowanie bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach (M. Wujczyk, *Pośrednictwo pracy [w:] System prawa pracy pod red. K.W. Barana, T. VIII, Prawo rynku pracy pod red. M. Włodarczyka, Warszawa 2018, s. 819-985; M. Wujczyk, System EURES [w:] System prawa pracy pod red. K.W. Barana, T. VIII, Prawo rynku pracy pod red. M. Włodarczyka, Warszawa 2018, s. 853-876*). W trakcie badań nad sytuacją prawną imigrantów zarobkowych ustaliłem, że standardy międzynarodowe gwarantują szereg uprawnień, które powinny im być zagwarantowane na poziomie krajowym, w szczególności związane z pierwszym okresem pobytu w kraju i z uzyskaniem podstawowych informacji o zasadach zatrudnienia (M. Wujczyk, *Social Integration of Migrants under European Social Charter: Right or Duty? [in] Labour Law and Social Protection in a Globalized World. Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy eds. J. Pichrt & K. Kolodinska, Bulletin of Comparative Labour Relation (General Editor F. Hendickx), Alphen aan den Rijn 2018, s. 263-270; A. M. Świątkowski, M. Wujczyk, Karta Praw Społecznych Rady Europy jako szansa ustanowienia jednolitej koncepcji obywatelstwa europejskiego, Roczniki Administracji i prawa, ROK XVI, Zeszyt 2, Sosnowiec 2016, s. 409-438; A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, Labour law in the face of economic crisis, Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały 2017 Nr 2 (21), s. 175-187*).

Kontynuowałem również badania, podjęte w ramach przygotowania rozprawy doktorskiej, nad zagadnieniem prawa pracowników do prywatności (M. Wujczyk, *Prawo pracownika do prywatności jako prawo człowieka [w:] Prawa i wolności obywatelskie Wybrane zagadnienia z Kodeksu pracy, red. B. Przywora, Kraków 2012, s. 234-250; I. Florczak, M. Wujczyk, Lie as a workers' privacy protection measure, Polgrave 2018 /w druku/, M. Wujczyk, Whistleblowing as an employee obligation in the Polish labour law [w:] Whistleblowing ed. Jan Pichrt, Wolters Kluwer, Praga 2013, s. 114-121*). Koncentrowałem się przy tym nie na kwestiach ogólnej koncepcji prawa do prywatności, a na pewnych zagadnieniach szczegółowych. Przed wszystkim zainteresowany byłem kwestią relacji prywatności do przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. W oparciu o analizę regulacji z zakresu ochrony danych osobowych ustaliłem, że w określonych obszarach prawo pracownika do prywatności jest ustalone w szerokim zakresie (w szczególności na etapie zatrudnienia) natomiast nie odpowiada to praktyce rynku pracy, w którym ze względu na coraz szersze uzyskiwanie informacji o zatrudnionych, również za ich zgodą, konieczne jest wprowadzenie mechanizmów pozwalających pracodawcy na pozyskiwanie szerokiego spektrum danych osobowych o pracowniku. Te postulaty znalazły odzwierciedlenie w najnowszych przepisach regulujących przetwarzanie danych osobowych w stosunkach pracy (M. Wujczyk *Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem zgody jako przesłanki uchylającej zakaz przetwarzania danych. Z problematyki wykładni art. 22 (1) KP [w:] Ochrona danych osobowych w świetle*

rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679, pod red. D. Dörre-Kolasy, Warszawa 2017, s. 57-77; M. Wujczyk, *Ochrona danych osobowych w dokumentacji pracowniczej* [w:] I. Florczak, M. Mielczarek, M. Wujczyk, *Dokumentacja pracownicza, Biblioteka Prawa Pracy pod red. Z. Górala* Warszawa 2019, s. 49-71).

Wreszcie w zakresie moich zainteresowań leżała kwestia praw i obowiązków pracownika w ramach stosunku pracy. W szczególności należy zwrócić uwagę na przygotowywany przeze mnie komentarz do art. 94 i 100 Kodeksu pracy, tj. przepisów regulujących obowiązki pracodawcy oraz obowiązki pracownika (M. Wujczyk komentarz do art. 94-101 KP [w:] *Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Żołyńskiego, Gdańsk 2017, s. 699-786, także M. Wujczyk [w:] Akty wykonawcza prawa pracy. Komentarz pod red. K. W. Baran, Warszawa 2016*).

Moje zainteresowania dotyczyły w szczególności kwestii obowiązków pracodawcy związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi (A. M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Sexual Harassment and Workplace Bullying à la polonaise Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EJLL European Journal of Labour Law) 2012, Nr 4, s. 506- 517, M. Wujczyk, komentarz do art. 94³ KP [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Żołyńskiego, Gdańsk 2017, s. 731-744*). Poruszałem również takie zagadnienia jak prawo do urlopu rodzicielskiego (*Urlop rodzicielski – nowa instytucja ochrony rodzicielstwa, Polityka Społeczna 2014, Nr 2, s. 21-24*), ograniczenia w zakresie podejmowania dodatkowego zatrudnienia (K.W. Baran, M. Wujczyk, *Z problematyki ograniczeń wolności pracy nauczycieli akademickich* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia pod red. A. Bocheńskiej A. Musiały, Poznań 2016, s. 83-96; D. Książek, M. Wujczyk Poland [w:] Restitutive Convenants and Trade Secrets in Employment Law. An International Survey Volume I, ed. W. S. Lazar, G. R. Siniscalco, Bloomberg BNA, Arlington, Virginia, 24-1 – 21-5*) czy zasady zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (M. Wujczyk, *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy* [w:] *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana, Warszawa 2016, s. 525-556*).

Marin Wujczyk