

PRZEDMIOT WYKŁADU

niedyskryminacja
równość
eliminacja mobbingu

Monika Tomaszewska

<http://www.prawo.ug.gda.pl/m.tomaszewska/>

www.ug.edu.pl





Zasady prawa (pracy)

Podstawy prawne

Podstawowe zasady prawa pracy

- ❖ Ochrona godności pracownika
- ❖ Niedyskryminacja
- ❖ Równość

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi





Zasada ochrony godności

Zasada ochrony godności i dóbr osobistych pracownika
(art. 30 Konstytucji RP i art. 11¹kp art. 23 kc)

Zakaz bezpośredniego naruszenia godności

- ❖ zaniechania działania
- ❖ usunięcia skutków
- ❖ zadośćuczynienie pieniężne 448 kc
- ❖ zapłata odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny

Powinność podjęcia działań niezbędnych do stworzenia odpowiedniego środowiska pracy

- ❖ Przestrzeganie zasad współżycia społecznego - art. 94 pkt 10 oraz art. 100 § 2 pkt 6
- ❖ Profilaktyka antydyskryminacyjna - art. 94 pkt 2b
- ❖ Profilaktyka antymobbingowa - 94³ § 1



Podstawy prawne



Rozdział II i IIa



Podstawy prawne

- ❖ Prawo Unii Europejskiej
- ❖ Prawo konstytucyjne (art. 32 i art. 33)
- ❖ Kodeks Pracy
 - Zasady prawa pracy
 - Rozdział IIa Równe traktowanie w zatrudnieniu
- ❖ ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania [ustawa UE]



Zasada równości i niedyskryminacji

- ❖ **Zasada równego traktowania pracowników**
(art. 32 ust. 1 Konstytucji RP i art. 11² k.p.)
- ❖ **Zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu**
(art. 32 ust. 2 Konstytucji RP i art. 11³ k.p.)



art. 32 Konstytucji RP - Nierówność

Za przejaw nierówności uznaje się arbitralne niejednakowe traktowanie podmiotów podobnych.

- „niejednakowe” znaczy tyle co „zróżnicowane”,
- „traktowanie” to tyle co „przyznanie praw, względnie nałożenie obowiązków”,
- „arbitralne” - „nieznajdujące uzasadnienia”, a zarazem „nieadekwatne”

wyrok TK z 25.09.2014 r., SK 4/12,

wyrok TK z 12.07.2012 r., P 24/10

wyrok TK z 26.10.2010 r., K 58/07,



Art. 11² Kodeksu Pracy: Zasada równości

Art. 11². [Zasada równego traktowania pracowników]

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.



Zakres zastosowania

- ❖ Stosunek pracy
- ❖ Wypełnianie innych obowiązków pracowniczych
- ❖ Czy za niewypełnianie obowiązków zawsze te same sankcje?



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r. II PK 87/04

1. Artykuł 11² k.p., stanowiący o równych prawach pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w ścisłym znaczeniu obejmuje prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawo do takich samych świadczeń z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Uznanie równych praw pracownika z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków **nie kreuje obowiązku pracodawcy stosowania takich samych sankcji prawa pracy w stosunku do wszystkich pracowników** dopuszczających się naruszeń obowiązków pracowniczych.
2. **W zakresie praw równych z tytułu wykonywania takich samych obowiązków nie mieści się ochrona z tytułu takiego samego niewykonywania obowiązków i nie powstaje prawo pracownika do jednakowo pobłażliwego lub restryktywnego traktowania wszystkich pracowników naruszających swe obowiązki.** Nie stanowi naruszenia zasady równości zastosowanie tylko do jednego z pracowników sankcji prawa pracy, w sytuacji, w której także inni pracownicy w taki sam sposób naruszają swe obowiązki. Pracownik, który nie przestrzega prawa nie może liczyć na ochronę, a ewentualne uwzględnienie jego roszczeń byłoby sprzeczne z prawem i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego.



Art. 11³ (od 7.09.2019 r.) definicja

❖ **Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.**



Art. 18^{3a} (od 7.09.2019 r.) definicja

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczegółności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, *a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo* zatrudnianie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji

Osoby fizyczne

- ❖ Kandydaci do pracy (nie pracownicy)
- ❖ Pracownicy
- ❖ Byli pracownicy
- ❖ Osoby zatrudnione na innej podstawie prawnej (art. 4 ustawy UE dot. działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej)



Zasada niedyskryminacji pracowników - pojęcie

Dyskryminacja ma swoją przyczynę o podłożu nawiązującym **do cech osobowych**. Są pośród nich wymienione takie, które są przyrodzone człowiekowi, na przykład wiek, płeć czy rasa, jak i te, które zostały nabyte na przykład poprzez aktywność związkową czy wybór określonego wyznania.

Dyskryminację uznaje się za kwalifikowane negatywne zachowanie, które jest **deliktem prawa pracy** Wyrok SN z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 360.



Inne cechy osobowe

- ❖ Wygląd
- ❖ Otyłość
- ❖ Stan rodziny
- ❖ Rodzicielstwo (SN II PK 357/14)

Nierówne traktowanie pracownika w zatrudnieniu z powodu skorzystania przez niego z urlopu wychowawczego, polegające na nieuzasadnionym ustaleniu po powrocie z tego urlopu znacznie niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu do pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, stanowi dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 1 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.)



Zakres zastosowania

Zatrudnienie – **art. 11³**

- nawiązanie i rozwiązywanie stosunku pracy,
- warunki zatrudnienia
- zasady awansowania
- dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia – **art. 18^{3b}**



Wynagrodzenie art. 78 i art. 18^{3c}

Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie **składniki wynagrodzenia**, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.



Przykłady świadczeń uznanych za wynagrodzenie wg art. 18^{3c}

- Dodatki i premie do płacy zasadniczej,
- Zasiłek/ wynagrodzenie chorobowe (171/88 Rinner-Kühn),
- Bezpłatne bilety kolejowe dla rodziny pracownika (2/81 Garland),
- Dodatek z tytułu Świąt Bożego Narodzenia, uznaniowy, wypłacany tytułem zachęty do przyszłej pracy i lojalności wobec przedsiębiorstwa (C-333/97 Lewen),
- Korzystanie z samochodu służbowego,
- Korzystanie z opieki medycznej,
- Świadczenie wyrównawcze z tytułu udziału w szkoleniach związków zawodowych, pomimo że podczas tych szkoleń pracownicy nie wykonują żadnych czynności przewidzianych w umowie o pracę (C-360/90 Bötel),
- Emerytury i renty płatne z prywatnych systemów zawodowych (C-262/88 Barber),
- Prawo do przystąpienia do zakładowego systemu emerytalnego (C-57/93 Vroege),
- Emerytura pomostowa, przyznawana dodatkowo poza świadczeniem z tytułu zwolnienia z pracy (C-77/02 Steinick).



art. 13 ustawy dyskryminacja bezpośrednia

- Pod pojęciem **dyskryminacji bezpośredniej** - rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż **jest, była lub byłaby** traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.



Przejawy/postacie dyskryminacji

- Bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja
- art. 18^{3a} § 1
- Podżeganie i polecenie do dyskryminacji
- art. 18^{3a} § 5 pkt 1
- Molestowanie - art. 18^{3a} § 5 pkt 2
- Molestowanie seksualne - art. 18^{3a} § 6



Inne postacie dyskryminacji

- **Podżeganie** - działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.
- **Molestowanie** - **niepożądane zachowanie**, którego celem lub skutkiem jest naruszenie **godności** pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.



Dyskryminacja / naruszenie godności

- Akty dyskryminacji mogą być łączone z naruszeniem godności pracownika (art. 11 kp), **lecz nie w każdej sytuacji.**
- Zwłaszcza przy dyskryminacji pośredniej, która nie jest wynikiem indywidualnych relacji stron, trudno doszukać się celowego działania zmierzającego do upokorzenia bądź w inny sposób naruszenia godności konkretnej osoby (wyrok SN II PK 111/09).



Ciężar dowodu

- Niedyskryminacja **art. 18^{3b}** – za naruszenie uważa się ... - **chyba że pracodawca udowodni**, że kierował się obiektywnymi powodami
- Nierówność – ogólne reguły dowodzenia



Kontratypy dyskryminacji

- Zasady niedyskryminacji nie naruszają działania – art. 18^{3b} &2 z uwagi na:
 - rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania
 - wypowiedzenie... wymiaru czasu pracy
 - środki ochrony rodzicielstwa lub niepełnosprawności
 - środki wyrównywania szans (np. granty dla młodych naukowców)
 - zatrudnienie przez kościoły i inne związki wyznaniowe



Sankcje za naruszenie równości/niedyskryminacji

- **Nieobowiązywania** art. 9 § 4 k.p.
- **Nieważności** dla postanowień umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu art. 18 § 3 zd 1 k.p.
- **Zastąpienia i automatyzmu** art. 18 §3 zd. 2 k.p.
- **Odszkodowania – dyskryminacja** art. 18^{3d} k.p.



Wyrok SN z 13.09.2018 II PK 135/17

- Warunkiem stosowania art. 18 § 3 k.p. nie jest naruszenie równego traktowania z przyczyn dyskryminacyjnych. Taka zawężająca wykładnia nie jest uprawniona, bo niezasadnie pomija naruszenie prawa wynikające z nieprzestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. **11²** k.p.).



Odszkodowanie (SN III PK 43/08)

Pełni dwie funkcje:

- Ma rekompensować poniesioną szkodę (wyrok I PK 242/06)
- Ma charakter zadośćuczynienia (wyrok SN II PK 286/07)

Skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca
(wyrok SN III PK 43/08)



Art. 262 k.p. kognicja sądu

§ 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:

1. **ustanawiania nowych** warunków pracy i płacy;
2. stosowania norm pracy.

art. 18 § 3 k.p. przewiduje zastąpienie postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania (i dlatego nieważnych) przez postanowienia niemające charakteru dyskryminującego.



Wyrok SN z 13.09.2018 II PK 135/17

- **Zakaz z art. 262 § 2 pkt 1 k.p.** nie obejmuje sytuacji nierównego traktowania (także dyskryminacji).
- W razie naruszenia zasady równego traktowania sąd ustala wynagrodzenie na wymaganym poziomie i konsekwentnie kształtuje je na przyszłość. Jeśli określone postanowienie umowy staje się nieważne (art. 18 § 3 k.p.), to sąd pracy powinien ustalić właściwe wynagrodzenie także na przyszłość.



Mobbing

– obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi





Przeciwdziałanie

Instytucje

- Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego
- Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi

Podstawy organizacyjne

- Statut UG – § 37c
- Zarządzenie nr 16/R/21 Rektora UG z dnia 2 lutego 2021 r. w sprawie *Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Gdańskim*



Do zadań rzecznika należy w szczególności:

- inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, zwłaszcza ochrony przed dyskryminacją oraz przeciwdziałania mobbingowi;
- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania lub uzasadnionego podejrzenia mobbingu;
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie zasad równego traktowania;
- opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości szans płci;
- podejmowanie czynności w celu zbadania zasadności skarg w sprawach naruszenia zasad równego traktowania lub mobbingu.



Mobbing

art. 94³ § 2 k.p. opisuje zachowania (w postaci działań lub zaniechań), które dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko pracownikowi.

Sprawcami mogą być :

- pracodawca
- osoby zarządzające w jego imieniu,
- przełożeni pracownika
- inni pracownicy



Rodzaj odpowiedzialności (?)

Kontraktowa [I PK 35/11](#)

- Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu
- Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy

Deliktowa [II PK 105/09](#)

- art. 94³ § 4 k.p., nie wyklucza jednak dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie art. 415 i nast. k.c.,
- art. 94³ § 3 KP jest wzorowany na art. 444 i 445 KC



Przesłanki odpowiedzialności za mobbing

- Bezprawność
- Wina umyślna bądź nieumyślna
- Uporczywość i długotrwałość i (nie akt jednorazowy)
- Zamiar bezpośredni i kierunkowy
- Działanie celowościowe (w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika)

Skutek (rozstrój zdrowia)

Wszystkie przesłanki – zarówno co do okresu trwania mobbingu, kierunkowego i celowego działania sprawcy oraz wystąpienia zawartych w tym przepisie jego skutków – muszą zostać spełnione łącznie **SN II PK 31/07**



1. Uporczywość i długotrwałość

- ❖ uporczywość i długotrwałość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika,
długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 KP musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany [wyr. SN I PK 176/06](#)
- ❖ przy ocenie uporczywości i długotrwałości należy kierować się skutkiem
konsekwencje działań mobbingujących powinny mieć charakter obiektywny, tzn. taki, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w tym artykule następstw [wyr. II PK 88/08](#)



2. Działanie celowe

- ❖ konieczność wykazania bezprawności działania,
- ❖ także jego celu (*poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika*)
- ❖ i ewentualnych skutków działań pracodawcy (*rozstrój zdrowia*)

mobbingu dopuszcza się przełożony, który wielokrotnie dokucza, nęka lub utrudnia podwładnej korzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu wychowywania małoletnich dzieci, w wyniku czego doszło u pracownicy do zaburzeń adaptacyjnych depresyjno-lękowych (wyrok SNII PK 105/09)



3. Nękanie wg art. 94³

❖ Wyrok SN z 10.10.2012 r., II PK 68/12.

„Nękanie w rozumieniu art. 94(3) § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi.

Do działań tego typu można zaliczyć: ciągłe nieuzasadnione krytykowanie, publiczne upokarzanie, oczernianie oraz rozpowszechnianie plotek i rozprowadzanie kłamstw, nieodpowiednie żarty, obraźliwe gesty, prowokujące zachowanie, wyzywanie, grożenie, ignorowanie, nie odzywanie się, izolowanie, utrudnianie komunikowania się z otoczeniem, upokarzanie, dyskredytowanie, zastraszanie, a także po przemoc fizyczną.



Mobbing -

Art. 11(1) art. 23-24 k.c.

Każdy przypadek mobbingu stanowi naruszenie dóbr osobistych pracownika

Bhp art. 207 i art. 212 k.p.

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników ...

Wyrok SN I PK 243/15

Odpowiedzialność deliktowa pracodawcy za niezapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Niezamierzony mobbing.

Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing.”



Osoby ponoszące odpowiedzialność

- ❖ osoby zarządzające z art. 3¹
- ❖ art. 212 osoby kierujące
 - osoby faktycznie kierujące pracownikami bez względu na podstawę prawną zatrudnienia (art. 283)
 - wykonują obowiązki bhp na podstawie art. 212 k.p.
- ❖ Osoba kierująca
 - Zakres obowiązków bhp taki jak pracodawcy 207 § 3 kp
 - Odpowiada samodzielnie i niezależnie od pracodawcy
 - Odpowiada za wykroczenia jak pracodawca (art. 283 § 1 k.p.)



Zakres obowiązków osoby kierującej

- ❖ Osoby kierujące osobami fizycznymi podlegają obowiązkowi zapewnienia odpowiednich warunków pracy **II SA/OI 239/08 (art. 212)**
- ❖ **utrzymania** właściwego, zgodnego z obowiązującymi przepisami stanu pomieszczeń pracy
- ❖ **zapewnienia** właściwego wyposażenia technicznego, odpowiedniego do rodzaju pracy
- ❖ **dostarczenia** środków ochrony indywidualnej (**SN II CR 63/61**),
- ❖ **eliminowania** lub ograniczenia do niezbędnego minimum wpływu szkodliwych czynników środowiska pracy (SN I PRN 449/67).
- ❖ **organizowania** pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP



Ciężar dowodu

- ❖ Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia – art. 6 kc

Wyrok SN z dnia 5.12.2006 r., II PK 112/06

- ❖ Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³§ 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, przy czym jest to rozstrój zdrowia w kategoriach medycznych

Wyrok SN z dnia 7.5.2009 r. III PK 2/09



Roszczenie o zadośćuczynienie i odszkodowanie

- ❖ art. 94³ § 3 k.p. zadośćuczynienie za rozstrój - to majątkowa ochrona prawna zdrowia pracownika w środowisku pracy
- ❖ po spełnieniu przesłanki dotyczącej rozstroju zdrowia z art. 94³ § 3 k.p. można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy wyrok [SN z 7.5.2009 r., III PK 2/09](#)
- ❖ Pracownik, który **doznał mobbingu** lub **wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę**, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania



Zbieg / zakres roszczeń

- ❖ o ustalenie, że ma (lub miało) miejsce mobbing jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy (art. 189 k.p.c.);
- ❖ o zaniechanie naruszania dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem (art. 24 § 1 zd. 1 k.c.);
- ❖ o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 zd. 2 k.c.);
- ❖ pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. (przepis ten stanowi odpowiednik art. 445 k.c.)
- ❖ o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub o zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. i art. 448 k.c.);;
- ❖ o naprawienie szkody wyrządzonej naruszeniem dóbr osobistych (art. 24 § 2 k.c. oraz art. 415 i n. k.c.);
- ❖ o naprawienie szkody wyrządzonej rozstrojem zdrowia spowodowanym mobbingiem, (art. 444 k.c.).



Rzecznik ds. przeciwdziałania mobbingowi

Od momentu powołania Rzecznika ds. przeciwdziałania mobbingowi do końca 2020 roku przeprowadzono **12 postępowań** (okres trwania postępowania w zależności od stopnia złożoności sprawy od 2 tygodni do 4 miesięcy) i udzielono 25 konsultacji jednorazowych oraz w czterech przypadkach związanych z konfliktami na linii przełożony-podwładny oraz związanych ze sporami między pracownikami jednostek.

Składane skargi dotyczyły:

- trudności w komunikowaniu się z przełożonymi polegającymi na zbyt dyrektywnym i/lub niejasnym sposobie komunikowania oczekiwań;
- nierównego traktowania pracowników, faworyzowania postaw uległości nawet w obliczu merytorycznych przesłanek, oczekiwania bezwzględnego podporządkowania się wszelkim oczekiwaniom przełożonych;
- komunikowania się z pracownikami i wydawania im poleceń służbowych poza godzinami pracy oraz w czasie ustawowo wolnym od pracy;
- stosowania zróżnicowanych kryteriów awansu zawodowego w zależności od osoby;
- nękania przez pracownika innych pracowników i utrudniania im pracy;
- wykorzystywania pozycji przewagi do formułowania oczekiwań wykraczających poza obowiązki pracownicze, np. robienie zakupów, przywożenie do pracy itp., publicznego komentowania niekompetencji pracowników.

Zapraszam do kontaktu:

dr hab. *Monika Tomaszewska, prof. UG*

Katedra Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji UG

<http://www.prawo.ug.gda.pl/m.tomaszewska/>