



## Środki prawne i sankcje

Prof Dr Klaus Michael Alenfelder, Bonn  
Profesor prawa gospodarczego, Uniwersytet Nauk Stosowanych w Nordhessen

Prawnik specjalizujący się w prawie pracy i prawie anti-dyskryminacyjnym  
Przewodniczący Niemieckiego Towarzystwa Prawa Anti-Dyskryminacyjnego, [www.dgadr.org](http://www.dgadr.org)  
International Law Association – Komitet ds. Feminizmu i Prawa Międzynarodowego  
Doradca w zakresie międzynarodowego prawa cywilnego oraz praw człowieka International Center for  
Advocates Against Discrimination, New York, [www.icaadglobal.org](http://www.icaadglobal.org)

kma@alenfelder.de

---

Prof Dr Alenfelder – Profesor prawa gospodarczego, Uniwersytet Nauk Stosowanych w Nordhessen

1



## Środki prawne i sankcje

- Sankcje karne (prawo karne)
  - są możliwe do zastosowania
  - jednak mają istotną wadę:
    - Skazanie wymaga przekroczenia istotnego progu prawnego
    - Dlatego: można spodziewać się nielicznych skazań
- Prawo cywilne:
  - Odszkodowanie

---

Prof Dr Alenfelder – Profesor prawa gospodarczego, Uniwersytet Nauk Stosowanych w Nordhessen

2



## Odszkodowanie materialne



- Odszkodowanie materialne:
  - Straty materialne muszą zostać w pełni naprawione
  - W szczególności:
    - Utrata wynagrodzenia
    - Koszty prawne
    - Utrata wydajności w pracy



- **Odszkodowanie materialne:**

- Brak przedawnienia roszczeń z tytułu utraty wynagrodzenia – hipoteza odróżniająca
  - Niemcy: LAG Berlin, 26.11.2008, nr sprawy: 15 Sa 517/08
- Ofiara może złożyć pozew o zasądzenie utraconych przychodów w każdym roku lub w każdym miesiącu do chwili osiągnięcia wieku emerytalnego minus przychody uzyskane gdzie indziej lub
- Szacunkowe straty i wypłata jednorazowa
- Rozsądne rozwiązane: Szacunek i jednorazowa wypłata zamiast 20 lat w sądzie
  - W Vento przeciwko Komendantowi Głównemu Policji West Yorkshire (2003) IRLR 102 sędziów oszacowało prawdopodobieństwo pracy do wieku emerytalnego na 75 procent. Zasądzi 75 procent wynagrodzenia do chwili uzyskania wieku emerytalnego (165 829 GBP) – krótki raport o sprawie: [www.cre.gov.uk/legal/remedies/case\\_015vento3.html](http://www.cre.gov.uk/legal/remedies/case_015vento3.html)



- **Potrzeba dokonania szacunków zgodnie z § 287 ZPO (niemiecki Kodeks Postępowania Cywilnego)**

LAG Hamm, 26.02.2009, nr sprawy: 17 Sa 923/08, par. 134; von Roetteken, JURIS Kommentar AGG, §15 par. 44; BAG 12.11.1985, 3 AZR 576/83; BGH 06.06.2000, nr sprawy: VI ZR 172/99; por.. BAG 29.09.1994, 8 AZR 570/93; Alenfelder ZfAD 2/2007; Alenfelder, European Employment Cases, 12/2011, s. 17

- **W Niemczech do szacowania strat stosuje się wzór Kattenstein:**

- W oparciu o zbiory 14 mln danych
- Uwzględniając na przykład normalną rotację siły roboczej, potrącenie naliczonych odsetek, utracony awans

Zob.: ZfAD, Alenfelder, 2/2007, [www.dgadr.org](http://www.dgadr.org)



## Odszkodowanie materialne:

### – Koszty prawne:

- Zgodnie z prawem niemieckim w Sądach Pracy pierwszej instancji nie przysługuje prawo do zwrotu poniesionych kosztów prawnych
- jest to naruszenie dyrektyw UE, gdyż te przepisy przewidują kompletny zwrot WSZYSTKICH strat.



### – Szczególne szkody finansowe:

- Dotyczy szkód materialnych, takich jak
  - Zmniejszona produktywność
  - Utrata zdolności
- Takich szkód można oczekiwać w przypadkach intensywnego i upokarzającego napastowania (tzw. mobbingu i nacisków)
- Straty mogą być trwałe lub długoterminowe.
- Stąd też straty finansowe mogą przewyższać utracone wynagrodzenie
- Szkody można określić wykorzystując wiedzę specjalistyczną dotyczącą napastowania („mobbingu”)
  - Zob. „La valutazione peritale del danno da Mobbing“, Verlag Giuffrè, Mailand, 2002 autorstwa Prof. Dr. Ege, Bologna, uwzględnione w praktyce orzeczniczej włoskich Sądów Pracy: Agrigent (01.02.2005), La Spezia (04.07.2005), Sondrio (31.03.2006), Sondrio (22.07.2006), Bergamo (08.08.2006), Bergamo (14.06.2007)



## Odszkodowanie z tytułu strat niematerialnych



- **Szkody niematerialne**
  - konieczność rozróżnienia pomiędzy:
    - Odszkodowaniem z tytułu strat niematerialnych:
      - Cel: odszkodowanie z tytułu wyrządzonej niesprawiedliwości, koncentruje się na ofierze i jej cierpieniu
    - odszkodowaniem za straty moralne:
      - Cel: zapewnienie skutku zapobiegającego zasądzenia odszkodowania w stosunku do sprawcy oraz innych osób potencjalnie dopuszczających się dyskryminacji w przyszłości.
  - Stąd też:
    - 1. Odszkodowanie za cierpienie ofiary
    - 2. Dodatkowa kwota w wysokości odpowiedniej, by zapewnić efekt odstraszący



– Niemcy:

- Niemieccy sędziowie unikają kwalifikowania takich zasądzonych kwot jako należne „za straty moralne”.
- Sądy raczej odnoszą się do odszkodowania za szkody moralne oraz kwot zasądzonych w celu prewencyjnym nazywające je łącznie „odszkodowaniem”.
- Ale: problem braku precyzyjnej terminologii musi zostać rozwiązany. Jedyne w przypadku, gdy różne elementy zasądzonego odszkodowania zostaną określone, takie odszkodowanie może zostać uznane za zgodne z zasadami UE.



• Nawiązka

- Odszkodowanie musi wywoływać **rzeczywisty skutek odstraszający** wobec pracodawcy
  - Cele obejmują
    - zniechęcenie sprawcy do popełniania dalszych dyskryminujących czynów
      - » Prewencja szczególna
    - zniechęcenie innych pracodawców do dyskryminowania ich pracowników
      - » Prewencja ogólna

– Problem:

**Jaka suma ma faktycznie odstraszający skutek?**



- „zniechęcający”
  - odstraszaający od działania
- Co oznacza „odstraszać”?
  - Synonimy: ostrzegać, straszyć, zastraszać
  - Na przykład: „Teoria odstraszenia”:
    - Odstraszanie to strategia stosowana przez kraje, które grożą ogromnym odwetem w przypadku ataku. Mutually Assured Destruction (Wzajemne Gwarantowane Zniszczenie, MAD) jest formą takiej strategii.



- Przykłady interpretacji odstraszenia w UE:
  - Na duże spółki nałożono następujące „odstraszające” kwoty:
    - 462 mln €, Hofmann-La Roche, 2001  
[www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,292146,00.html](http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,292146,00.html)
    - 497 mln €, Microsoft, 2004  
[.spiegel.de/wirtschaft/774,341617.html](http://.spiegel.de/wirtschaft/774,341617.html)
    - 280 mln €, Microsoft, 2006  
[www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,426368,00.html](http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,426368,00.html)
    - 899 mln €, Microsoft, 2008  
[www.taz.de/1/zukunft/wirtschaft/artikel/1/900-millionen-euro-strafe-fuer-microsoft/?src=SZ&cHash=073fab7d36](http://www.taz.de/1/zukunft/wirtschaft/artikel/1/900-millionen-euro-strafe-fuer-microsoft/?src=SZ&cHash=073fab7d36)
    - 85,8 mln €, Knauf, 2008  
[www.eu-info.de/eugh/knauf/](http://www.eu-info.de/eugh/knauf/)

Więc:

**Prawdziwe odstraszenie wymaga „bolesnego”  
odszkodowania**



- Jak wyliczyć straty moralne:

- Pierwszy krok: spojrzenie na ofiarę (straty moralne poniesione przez ofiarę)

- Kryteria:

- Powaga incydentów
- Konsekwencje psychologiczne i medyczne

- Istotne zwiększenie odszkodowania z powodu poniżającego traktowania, jak napastowanie („mobbing” i „wywieranie nacisków”)

- Oszacowanie konsekwencji finansowych z wykorzystaniem wiedzy specjalistycznej

zob. Prof Harald Ege, „La valutazione peritale del danno da Mobbing”, Mailand, 2002

- Drugi krok: spojrzenie na sprawcę (odstraszanie: nawiązka)

- Jaka kwota jest niezbędna, by zagwarantować rzeczywiste odstraszanie?

Prof Dr Alenfelder – Profesor prawa gospodarczego, 01055 Berlin, Germany, Nordhessen  
15

**Obydwie kwoty muszą zostać zasądzone na rzecz ofiary**



- Zniechęcający skutek wobec dyskryminacji:

- Relacja pomiędzy przychodami a wydatkami

- **Przykład:**

- Przychody pozwanego ze sprzedaży: **10 000 000 000.00 €**

- Sąd zasądza jako odszkodowanie **10 000.00 €**

tj.: 0,0001 % sprzedaży

- zob. przeciętnie zarabiający:

- Przychody ze sprzedaży (tj. roczny średni przychód): **30 000.00 €**

- Odpowiednie odszkodowanie wynosiłoby

- 0,0001 % z tej kwoty **0.03€**

- zob. mandat za parkowanie: **30.00 €**

Źródło – z niewielkimi zmianami: Sąd Pracy w Wiesbaden, 18.12.2008, nr sprawy: 5 Ca 46/08

**Czy ta kwota może mieć skutek  
odstraszający?**

Prof Dr Alenfelder – Profesor prawa gospodarczego, 01055 Berlin, Germany, Nordhessen  
16





### • Kolejny problem:

- Bez wysokich odszkodowań – po co ofiara miałaby zadawać sobie trud składania pozwu?
- W Niemczech do tej pory było zaledwie kilkaset spraw
- Rozważmy sytuację ofiary:
  - To nowy przepis z niejasną wykładnią
  - Musi stawić czoła latom batalii prawnej (np. trzy instancje i 5 lat)
  - Musi udowodnić rzeczy, które tylko ona sama widziała i słyszała
  - W wielu przypadkach będzie nazwana kłamcą, paranoikiem oraz osobą chciwą
    - Niektórzy z moich klientów muszą przyjmować środki uspokajające przed czytaniem pism od swoich byłych pracodawców i ich prawników
  - Tracą pracę: na przykład z powodu złej atmosfery w miejscu pracy
  - Trudno im znaleźć nowe zatrudnienie z powodu złych referencji
  - A kiedy wygrywają sprawę, otrzymują zaledwie kwotę 2 000 euro.

### Po co podejmować ten wysiłek?



### - Odszkodowanie odstraszające:

- 1-2 procent rocznych obrotów: działanie odstraszające, ale może skutkować przyznaniem drastycznie wysokich kwot
- Sugestia:
  - Za każde działanie dyskryminujące należy zasądzić przynajmniej roczne wynagrodzenie lub też średnie roczne wynagrodzeniem (w Niemczech: 30 000 €)
    - każde działanie dyskryminujące może być przedmiotem osobnego pozwu, więc w każdej sprawie należy zasądzić odrębną kwotę
  - Minimum jest niezbędne, by zapewnić skuteczną ochronę osobom z niskimi zarobkami
  - Kilku członków niemieckiego parlamentu zasugerowało tę kwotę w 2006 r.
  - TS zdecydował w 1997 r.:
    - Trzymiesięczne wynagrodzenie jest niewystarczającym „odszkodowaniem odstraszającym”  
(Draempaehl v. Urania Immobilienservice OHG 22.04.1997, C-180/95, Re. 26)
- Pytanie:
  - czy taki poziom odszkodowania ma rzeczywiście skutek odstraszający,



### - Przykłady niemieckie:

- Tradycja bardzo niskich odszkodowań za straty moralne
- W przeszłości niemieckie sądy zasądzały kwoty ok. 1,5 miesięcznego wynagrodzenia z tytułu dyskryminacji
- Jest to niewystarczające. Obecnie sądy stopniowo zwiększają te kwoty
- Zmiany
  - Kilka sądów zasądziło wynagrodzenie za 6 miesięcy  
np. Wyższy Sąd Pracy w Hamm, 26.02.2009, nr ref. 17 Sa 923/08; Sąd Pracy w Neumünster 09.12.2009, nr ref. 3 Ca 1055 b /2009
  - napastowanie: 12-miesięczne wynagrodzenie: Sąd Pracy w Cottbus 08.07.2009, nr ref. 7 Ca 1960/08



### Prawo pracy, łączna wartość finansowa (sprawy, w których uczestniczył mówca):

- 500 000 €: dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, ugoda, 2013
- 500 000 € : dyskryminacja ze względu na płeć i wiek, oferta ugody złożona przez pracodawcę, 2009
- 320 000 €: dyskryminacja ze względu na wiek, ugoda, 2013
- 270 000 €: płeć i pochodzenie, ugoda 2011
- 250 000 € : dyskryminacja ze względu na płeć, oferta ugody złożona przez pracodawcę, 2011
- 250 000 € : dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, oferta ugody złożona przez pracodawcę, 2012
- 230 000 €: dyskryminacja ze względu na płeć, ugoda, 2012
- 200 000 €: dyskryminacja ze względu na płeć, ugoda, 2011
- 200 000 €: dyskryminacja ze względu na wiek, ugoda, 2008
- 135 000 €: dyskryminacja ze względu na wiek, ugoda, 2010
- 100 000 €: dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, ugoda, 2012
- 100 000 €: dyskryminacja ze względu na wiek, ugoda, 2009
- 100 000 €: dyskryminacja ze względu na wiek i płeć, ugoda, 2005
- 100 000 €: dyskryminacja ze względu na wiek i niepełnosprawność, ugoda, 2011
- 80 000 €: dyskryminacja ze względu na wiek i płeć, ugoda, 2010, dyskryminacja w toku zatrudnienia
- 75 000 €: dyskryminacja rasowa, ugoda, 2013
- 75 000 €: dyskryminacja ze względu na płeć, ugoda, 2011
- 70 000 €: dyskryminacja ze względu na płeć, propozycja sędziego, 2010
- 50 000 €: dyskryminacja ze względu na płeć, ugoda, 2009
- 50 000 € : dyskryminacja osób niepełnosprawnych, ugoda, 2008
- 35 000 €: dyskryminacja rasowa, ugoda, 2012
- 33 000 € : dyskryminacja ze względu na przekonania, ugoda, 2008
- 30 000 € : odszkodowanie za nękanie, wyrok, 2009
- 26 000 € : wiek i pochodzenie, dyskryminacja kandydata, ugoda, 2013
- 23 000 € : dyskryminacja ze względu na płeć (14,5 -miesięczne wynagrodzenie), dyskryminacja kandydata, ugoda, 2009
- Ok. 12-miesięczne wynagrodzenie: dyskryminacja ze względu na płeć, Sąd Pracy w Neumünster, nr ref 3 Ca 1055 b/09, 2009



- Dalsze środki prawne i sankcje:
  - Odszkodowanie niekomercyjne:
    - sprawca może zostać zmuszony do zrobienia czegoś lub powstrzymania się od zrobienia czegoś
  - Bardzo skutecznym środkiem byłoby umieszczanie spółek dopuszczających się dyskryminacji na czarnej liście i wyłączenie ich z uczestnictwa w publicznych przetargach oraz występowania o dotacje
    - W USA istnieje taka czarna lista:
      - Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), Department Pracy USA



- Pytanie
  - Dlaczego mamy wydawać pieniądze podatników na spółki dopuszczające się dyskryminacji przyznając im kontrakty w przetargach publicznych lub dotacje?
  - Rząd powinien przynajmniej podtrzymywać ideę społeczeństwa wolnego od dyskryminacji.
  - Inaczej mielibyśmy do czynienia z hipokryzją:
    - Z jednej strony mamy prawo anty-dyskryminacyjne, a z drugiej robimy interesy ze spółkami dopuszczającymi się dyskryminacji.



- Dalsze szczegóły:
  - Szczegółowe omówienia można znaleźć w czasopiśmie „Zeitschrift für Arbeits- and Antidiskriminierungsrecht” (w języku niemieckim) w odniesieniu do następujących tematów
    - Ocena sprawy prima facie z wykorzystaniem statystyki i rachunku prawdopodobieństwa, 1/2010
    - Poziom odszkodowań, 1/2010
    - Odszkodowanie za szkody finansowe (wzrór Kattenstein), 2/2007
    - Nieskuteczność ograniczeń czasowych §15 (4) niemieckich przepisów ogólnych w zakresie równego traktowania AGG, 4/2007
  - Dostępne bez opłat pod adresem: [www.dgadr.org](http://www.dgadr.org)
  - O środkach prawnych i sankcjach: „Greedy” plaintiffs and punitive damages, European Employment Law Cases, 12/2011, s. 17



## Pytania



• Pytanie:

- Pani Mayer pracuje w międzynarodowej firmie przemysłowej jako inżynier. Wykonuje swoje obowiązki od dwóch lat. Od samego początku spotykała się ze sporadycznymi komentarzami dotyczącymi swojej płci. Sytuacja ulega pogorszeniu, kiedy nowy menadżer obejmuje dział. Menadżer wyjaśnia, że nie chce kobiet-inżynierów. Kobiety powinny siedzieć w domu lub pracować jako sekretarki.



- Pani Mayer jest obecnie szykanowana przez swojego przełożonego. Przełożony nazywa ją osobą niekompetentną, nakazuje przerwanie pracy nad ważnymi i prestiżowymi projektami. Zamiast tego ma podawać kawę na spotkaniach. Młodszy i mniej wykwalifikowani koledzy – mężczyźni przejmują te projekty.
- Koledzy zaczynają unikać pani Mayer.
- Kolega mówi jej, że kobiety są leniwe i nierzetelne.
- W końcu przełożony krzyczy na nią z powodu wymyślonych błędów podczas zebrania działu. Pani Mayer zaczyna płakać i wychodzi ze spotkania.
- Nie jest w stanie pracować od tego zdarzenia z powodu poważnej depresji i myśli samobójczych.
- Co może zrobić?



- Odpowiedź:
  - Pozwać o odszkodowanie: dyskryminacja ze względu na płeć
    - Utrata wynagrodzenia
    - Koszty leczenia i rehabilitacji
    - Szczególne szkody finansowe: wiedza specjalistyczna
    - Szkody niematerialne
    - Nawiazka



- Pytanie:
  - Pani Meyer stara się o pracę. Spółka odmówiła zatrudnienia jej stwierdzając, że nie pasuje do zespołu, który składa się wyłącznie z mężczyzn. Wynagrodzenie za pracę wynosi 5 000 € miesięcznie. Pani Meyer otrzymuje w kolejnym roku zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 1 000 € miesięcznie. Następnie znajduje nową pracę, w której zarabia 4 000 € miesięcznie.
  - Jakie szkody może udowodnić?



- Odpowiedź:
  - Dyskryminacja ze względu na płeć: zespół złożony wyłącznie z mężczyzn
  - Utrata wynagrodzenia:
    - Jeden rok: 60 000 €
    - Następnie: 1 000 € miesięcznie/ 12 000 € rocznie
  - Szkody niematerialne



- Pytanie:
  - Lisa jest kierowniczką sekretariatu. Jej żonaty szef, 62-letni, chce nawiązać z nią romans. Lisa stanowczo odmawia.
  - Następnego dnia zostaje zwolniona. Ma 47 lat. Chce przejść na emeryturę w wieku 67 lat.
  - Jej roczne wynagrodzenie wynosiło 60 000 €.
  - Ile wynoszą jej szkody materialne z tytułu utraty wynagrodzenia?



- Odpowiedź:

- Maksymalna wysokość strat materialnych:

- 20 lat = 1 200 000 €
      - Problem: co się stanie, jeśli Tony znajdzie inną pracę?  
Zarobione pieniądze muszą zostać uwzględnione
    - Tony może wystąpić z pozwem o 60 000 € za każdy rok lub 5 000 € za każdy miesiąc przez kolejne 20 lat minus inne dochody lub
    - Oszacować straty i wypłatę jednorazową



Przykład:

Szacunek z wykorzystaniem wzoru Kattenstein:

W przypadku Lisy: wynagrodzenie za niemal cztery lata

Miesięczne średnie wynagrodzenie (€):	5 000
Wiek:	45
Wiek emerytalny:	65
Roczna stopa procentowa:	2,50 %
Szacowany wzrost wynagrodzeń rocznie:	3,60 %
Utracone roszczenia emerytalne rocznie:	0,27 %
Podwyżka wynagrodzenia z tytułu awansu rocznie:	0,47 %
Prawdopodobieństwo utrzymania pracy rocznie:	86 %
Czas trwania stosunku pracy (w miesiącach)	240
Wymiar zatrudnienia:	100 %
Redukcja z tytułu zasiłku dla bezrobotnych I:	59,80 %
Redukcja z tytułu zasiłku dla bezrobotnych II (€):	800
<b>Roszczenie odszkodowawcze:</b>	<b>233 960,48 €</b>





### Pytanie:

- Lisa ma 45 lat i pracuje jako kierownik średniego szczebla (wynagrodzenie: 60 000 €).
- Od 5 lat jest molestowana seksualnie przez przełożonego i kolegów.
- W końcu załamuje się, a lekarz doradza jej odejście z firmy.
- Cierpi na depresję, czuje się niepewnie i unika spotykania się z ludźmi. Lekarz spodziewa się, że problemy te będą mieć charakter trwały.



- Traci zdolność do zarządzania grupą i jej wydajność pracy w sposób trwały spada o 50 procent.
- Cztery lata później znajduje nową pracę.
- Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 60 000 € rocznie.
- Ale: nie jest już na stanowisku kierowniczym i straciła wszelkie szanse na:
  - dalszy awans
  - premie
  
- Ile wynoszą jej szkody materialne?



- Odpowiedź:
  - Szczególne szkody finansowe:
    - wiedza specjalistyczna – podobnie jak w przypadku szkód wywołanych nękaniami („mobbing” i „wywieranie nacisku”)
  - Utrata dochodów za cztery lata



- Pytanie:
  - Pani Müller pracowała przez 10 lat jako kierownik sprzedaży w spółce. W kilku przypadkach czuła się wykluczona. Jest traktowana gorzej niż koledzy – mężczyźni na tym samym poziomie hierarchii. Jest także często upominana publicznie. Kilka skarg nie przyniosło rezultatu.
  - Pani Müller cierpi na chorobę serca. Z powodu sytuacji w pracy jej stan uległ pogorszeniu. W końcu, w wieku 45 lat straciła zdolność do pracy. Obecnie otrzymuje 1 500 € renty zamiast 5 500 € miesięcznie.



- Specjaliści uważają, że po odpowiedniej terapii po upływie ok. pięciu lat może znowu rozpocząć pracę. Jednakże konieczne jest przejście ponownego szkolenia trwającego dwa lata. Szacowany koszt szkolenia to 40 000 €. Leczenie oraz rehabilitacja będą kosztować ok. 300 000 €. Lekarze spodziewają się utraty wydajności pracy o co najmniej 20% do końca życia. Pani Müller chce pozwać swojego pracodawcę.
  
- Ile wynoszą jej szkody?



- Odpowiedź:
  - Utrata dochodów (za pięć lat)
  - Utrata emerytury
    - niższa emerytura z powodu niezdolności do pracy przez pięć lat
  - Koszty leczenia i rehabilitacji
  - Szczególne szkody finansowe: wiedza specjalistyczna
  - Szkody niematerialne
  - Nawiązka



- Pytanie

- Pani Meier dwukrotnie przegrała wyścig o pracę z mężczyznami. Kierownik oświadczył, że na mężczyznach można bardziej polegać, bo nie mogą zająć w ciężę. Co więcej, mężczyźni są lojalniejsi względem firmy.
- Pomimo wykonywania tej samej pracy, otrzymuje 500 € miesięcznie mniej niż jej koledzy, czego dowiaduje się przypadkiem.
- Wypełnia swoje obowiązki sumiennie i poprawnie. Pomimo tego firma twierdzi, że popełniła istotne błędy. Z powodu tych rzekomych niepowodzeń przełożony podnosi na nią głos publicznie.



- Po fakcie pani Meier jest w stanie udowodnić, że oskarżenia były nieprawdziwe. Przełożony odmawia przyznania tego publicznie. Twierdzi, że to podważyłoby jego autorytet. Nic podobnego nie przydarzyło się jej kolegom – mężczyznom w firmie.
- Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 60 000 € rocznie.
- Co może zrobić?



- Odpowiedź:
  - Może pozwać pracodawcę za dyskryminację ze względu na płeć
    - Utrata dochodu (Art. 157 TFUE)
    - Utrata dochodu poprzez odmowę awansu
    - Odszkodowanie za straty moralne/ nawiązka
  - Cztery działania dyskryminujące:
    - Odmowa awansu: 2
    - Dyskryminacja płacowa
    - Publiczne upokorzenie



Dlaczego te sankcje są konieczne?



## • Cele ustanowione w dyrektywach Unii Europejskiej

- „Państwa Członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i **dolegliwe sankcje** stosowane w przypadkach nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.”
  - Preambuła pkt. 35, Dyrektywa 2000/78/WE, list. 2000, por. art. 17 Dyrektywy, Art. 15 Dyrektywy 2000/43/UE, art. 17 Dyrektywy 2000/78/UE
- Ugruntowane orzecznictwo TSUE: sankcje muszą mieć „**prawdziwie odstraszący skutek**” w odniesieniu do pracodawców.
  - TSUE, 22 kwietnia 1997, sprawa C-180/95, Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG, EzA BGB §611a nr 12



## • Wymogi Dyrektyw UE

- Cel: Europa wolna od dyskryminacji
  - Stąd też w miejscu pracy:
    - Pracownicy **MUSZĄ BYĆ** zatrudniani, wynagradzani oraz awansowani jedynie na podstawie faktów, nie stronniczych preferencji



## Eliminacja dyskryminacji jest wydajna:

- Lepsza rekrutacja pracowników
- Dostęp do nowych rynków i nowych klientów
- Poprawa wizerunku w oczach klientów i kandydatów
- Lepsza zdolność do innowacyjności
  
- Wyższe kwalifikacje pracowników:
  - Selekcja oparta na wynikach, nie uprzedzeniach
  - Przykład:
    - 100 kandydatów na stanowisko kierownicze
    - dyskryminujący pracodawca może odrzucić:
      - » 50 kobiet
      - » 10 migrantów
      - » 10 niepełnosprawnych
      - » 15 kandydatów powyżej 50 roku życia
      - » I dopiero wtedy zacznie podejmować decyzje oparte na faktach
    - Istnieje duże prawdopodobieństwo, że odrzuci najlepszego kandydata



## Eliminacja dyskryminacji jest wydajna:

- Poprawa lojalności pracowników:
  - Koszty zmienności:
    - 125% rocznego wynagrodzenia pracownika BEZ obowiązków kierowniczych: dyskryminacja plus utrata wiedzy
- Niższe koszty z tytułu choroby
  - Pracownicy o niskiej motywacji są nieobecni w pracy cztery dni więcej rocznie niż pracownicy o wysokiej motywacji.
- Lepsza wydajność pracy:
  - Zaangażowanie, a nie praca według sztywnych zasad
- Łączne koszty dyskryminacji i nękania (w Niemczech zwanych mobbingiem): ponad 100 mld € rocznie
- Co roku 1,5 mln osób pada ofiarą mobbingu.
- Koszty dla społeczeństwa ogółem są w dalszym ciągu bardzo wysokie.
  - Programy ubezpieczenia zdrowotnego
  - Wypłata emerytur
  - Świadczenia socjalne



Nawet gdyby dyskryminacja miała sens ekonomiczny, jaką wartość przypisujemy godności ludzkiej?

**Dyskryminacja jest upokarzająca**

Dyskryminacja jest niemoralna i niewydajna

**Godność ludzka jest nienaruszalna.**

Art. 1 Niemieckiego Prawa Podstawowego, Art. 1. Karty Praw Podstawowych UE



- **Dyskryminacja**
  - jest niemoralna – bezpośredni atak na godność ludzką;
  - i jednocześnie jest ekonomicznie szkodliwa.
- **Podstawowy problem: skuteczna ochrona godności ludzkiej**
  - Wysoki próg wymogów w zakresie ciężaru dowodu i niskie odszkodowania nie mają sensu:
    - Zachęcają sprawców do dyskryminacji
    - Zniechęcają ofiary
  - Prawo **zapewniałoby** odpowiednią ochronę godności ludzkiej, gdyby odszkodowania były zasądzone w wysokości odstraszałej.

**To wszystko jest w rękach sądów!**

Kogo chcemy zniechęcać: sprawców czy ofiary?





- Dalsze informacje:
  - Szczegółowe omówienia można znaleźć w czasopiśmie „Zeitschrift für Arbeits- and Antidiskriminierungsrecht” (w języku niemieckim) w odniesieniu do następujących tematów
    - Ocena sprawy prima facie z wykorzystaniem statystyki i rachunku prawdopodobieństwa, 1/2010
    - Poziom odszkodowań, 1/2010
    - Odszkodowanie za szkody finansowe (wzrór Kattenstein), 2/2007
    - Nieskuteczność ograniczeń czasowych §15 (4) niemieckich przepisów ogólnych w zakresie równego traktowania AGG, 4/2007
  - Dostępne bez opłat pod adresem: [www.dgadr.org](http://www.dgadr.org)
  - O środkach prawnych i sankcjach: „Greedy” plaintiffs and punitive damages, *European Employment Law Cases*, 12/2011, s. 17
  - Damages in Discrimination Cases, *ERA Forum* 8/2012, Springer, s. 257-273