

Maria Stasziewicz-Skowrońska, Małgorzata Wrzołek-Romańczuk

Kilka uwag w sprawie środków prawnych służących zwalczaniu dyskryminacji na rynku pracy

Palestra 38/1-2(433-434), 18-26

1994

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Kilka uwag w sprawie środków prawnych służących zwalczaniu dyskryminacji na rynku pracy

I. Wprowadzenie

Ogólnie pożądanemu przekształcaniu polskiej gospodarki w kierunku gospodarki rynkowej towarzyszy wiele zjawisk patologicznych. Wśród nich szczególną uwagę zwracają różne przejawy dyskryminacji na rynku pracy. Są one konsekwencją bezrobocia, jakie ujawniło się w wyniku gwałtownego spadku aktywności gospodarczej w pierwszych latach przekształceń.

Na występowanie dyskryminacji na rynku pracy wskazują zarówno dane z bieżącej rejestracji bezrobocia, jak i wyniki badań specjalnych¹. „Zjawisko dyskryminacji na rynku pracy występuje wówczas, gdy można wyróżnić grupy osób doświadczających trudności w podjęciu pracy, awansie czy uzyskaniu odpowiedniego wynagrodzenia ze względu na określoną cechę (płeć, narodowość, religia, rasa) mimo tego, że posiadają one te same zdolności i kwalifikacje”². Jedną z postaci działań dyskryminujących są oferty pracy (m.in. publikowane w prasie) ustanawiające ścisłą granicę wieku (np. 25, 35, rzadko 40 lat) dla osób, które mogą ubiegać się o zatrudnienie. Wskutek tego w praktyce osoby w wieku niemobilnym poszukują pracy znacznie dłu-

żej, przy czym kobiety napotykają znacznie większe trudności niż mężczyźni.

Poza kolejnym już zwróceniem uwagi na to niepokojące zjawisko, w niniejszych rozważaniach mamy na celu przeprowadzenie wstępnej analizy instrumentów cywilno-prawnych pod kątem ich przydatności dla ochrony osób ubiegających się o zatrudnienie przed dyskryminacją ze względu na wiek. Chcemy też zachęcić do dalszych wypowiedzi na temat różnych aspektów tego zagadnienia. Okazuje się bowiem, że próby rozwiązania tej ważnej ze społecznego punktu widzenia kwestii wprowadzają w dość złożoną i dotychczas bliżej nie rozważaną w tym aspekcie problematykę. Dalsza część artykułu zawiera materiał prawno-porównawczy oraz wnioski *de lege ferenda*.

II. Cywilnoprawne środki ochrony przed dyskryminacyjnymi „ofertami” pracy

1. Zasada równości

Zgodnie z art. 67 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej obywatele mają równe prawa bez względu na płeć, urodzenie, zawód, narodowość, rasę, wyznanie oraz pochodzenie społeczne. Omawiane działania dyskryminujące

osoby powyżej pewnej granicy wieku, oznaczonej w ofercie pracy, naruszają zasadę równości. Jednakże sam fakt naruszenia tej zasady nie daje jeszcze podstaw do sformułowania konkretnego roszczenia. Działania takie powinny być natomiast uznane za bezprawne. W doktrynie cywilistycznej przyjmuje się obiektywne pojęcie bezprawności, według którego bezprawne jest zachowanie się sprzeczne z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego, bez względu na winę sprawcy³.

2. Ochrona dóbr osobistych

W myśl art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, takie zwłaszcza jak: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Przykładowy jedynie charakter wyliczenia zawartego w art. 23 k.c. nie zamyka drogi do poszukiwania ochrony przewidzianej w tym przepisie w wypadku naruszenia innych jeszcze dóbr osobistych. I chociaż najczęściej przedmiotem procesów sądowych o ochronę dóbr osobistych jest naruszenie czci, godności, dobrego imienia, zdrowia, sfery życia zawodowego i prywatnego, to katalog dóbr osobistych nie jest zamknięty i w praktyce pojawiają się sprawy o ochronę dóbr osobistych wcześniej nie skonkretyzowanych.

W praktyce nierzadko występują trudności z klasyfikacją niektórych dóbr osobistych i konkretyzacją poszczególnych dóbr osobistych⁴. Tak jest niewąt-

pliwie także w omawianym wypadku działań dyskryminujących. Tymczasem prawidłowa konkretyzacja naruszonego dobra jest zawsze warunkiem skutecznej ochrony na podstawie art. 23 i 24 k.c. W wyroku z 6.08.1987 r. II Cr 199/87⁵ Sąd Najwyższy zwrócił bowiem uwagę na konieczność określenia, zarówno w pozwie, jak i w toku postępowania przed sądem I instancji, jakie dobro zostaje naruszone.

O ile uznanie wieku danej osoby jako jej dobra osobistego może budzić pewne zastrzeżenia, o tyle wydaje się uzasadnione potraktowanie omawianych działań dyskryminacyjnych jako swoistej postaci naruszenia godności osobistej. Stawianie bowiem ścisłych ograniczeń co do wieku poszukiwanych pracowników powoduje, według obiektywnej reakcji społecznej, uzasadnione odczucia swoistego poniżenia i gorszego traktowania starszych kandydatów w stosunku do młodszych wiekiem a posiadających takie same kwalifikacje i predyspozycje.

Art. 24 § 1 k.c. uzależnia ochronę dóbr osobistych od dwóch przesłanek: zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego oraz bezprawności działania. Żądający ochrony musi udowodnić, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone. Działający musi wykazać, że jego działanie nie było bezprawne.

Art. 24 § 1 k.c. przewiduje dwa podstawowe roszczenia – żądanie zaniechania działania zagrażającego dobru osobistemu oraz – w razie dokonanego naruszenia – żądanie, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków. Gdy chodzi o pierwsze ze wskazanych roszczeń, w prak-

tyce w omawianych sytuacjach mogłoby ono być sprecyzowane przez żądanie zakazu publikowania „oferty” pracy ustanawiającej granicę wieku. Żądanie pozwu powinno być skierowane przeciwko konkretnej osobie⁶ fizycznej lub prawnej, co w praktyce nie zawsze musi nastęrczać nadzwyczajne trudności, gdyż zazwyczaj publikowana oferta pracy zawiera oznaczenie pracodawcy poszukującego pracowników⁷. Niekiedy jednakże oznaczenie pozwanego może powodować dodatkowe kłopoty.

Wobec ustalonego poglądu, że nie ma podstaw do żądania zaniechania dalszych naruszeń dóbr osobistych, jeżeli naruszenie łączy się tylko z pojedynczym wypadkiem⁸, dochodzenie ochrony przy wykorzystaniu omawianego roszczenia może mieć ograniczone znaczenie. W procesie pozwany pracodawca może się bowiem bronić twierdzeniem, że nie ponowi już publikacji oferty pracy sformułowanej tak jak poprzednio.

Rozważenia wymaga też kwestia żądania przez osobę ubiegającą się o pracę dopełnienia przez pracodawcę, ogłaszającego dyskryminującą ofertę, czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego. Generalnie, na tle art. 24 § 1 k.c. zakres tych czynności nie nadaje się do jakiegokolwiek wyczerpującego wyliczenia. W omawianym wypadku czynności potrzebne do usunięcia skutków dokonanego naruszenia mogłyby polegać na zmianie treści oferty przez pominięcie wszelkich ograniczeń dotyczących wieku ubiegających się o pracę.

Z katalogu czynności prowadzących do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego, jakich można się doma-

gać na podstawie art. 24 § 1 k.c., należałoby natomiast wykluczyć domaganie się przez kandydata, którego wiek przekracza granicę oznaczoną w ofercie, przymusowego zawarcia umowy o pracę (w trybie art. 64 k.c.). Wydaje się bowiem, że dopuszczenie takiej możliwości pozostawałoby w sprzeczności z zasadą swobody umów.

Ramy artykułu nie pozwalają na głębsze wnikanie w złożoną problematykę swobody umów, a zwłaszcza w kwestię jej obowiązywania w dziedzinie prawa pracy⁹. Konieczne jest zatem odwołanie się do poglądu wypowiedzianego w literaturze, iż z treści przepisów kodeksu pracy wynika swoboda zawarcia umowy o pracę, kształtowania jej treści na korzyść pracownika oraz swoboda doboru kontrahenta¹⁰. Swoboda umów doznaje wprawdzie w prawie pracy licznych ograniczeń, ale mają one źródło w konkretnych unormowaniach (jak przepisy przewidujące roszczenie o nawiązanie stosunku pracy). Regulacja prawna wyjątków od zasady swobody nawiązania stosunku pracy jest kazuistyczna – w przepisach prawa wymienia się określone sytuacje, w których ograniczenia tej swobody występują oraz podmioty, którym przysługują te ograniczenia¹¹. W odniesieniu do rozważanej przez nas problematyki oznacza to, że wobec braku przepisu szczególnego możliwego do zastosowania jako podstawa domagania się o zatrudnienie pominiętego starszego kandydata, nie ma możliwości wymuszenia zawarcia umowy o pracę.

Szczególne trudności w znalezieniu właściwej formy ochrony powstaną w sytuacji, gdy już doszło do zawarcia

umowy o pracę z innym, młodszym kandydatem o równorzędnych kwalifikacjach. Trudno byłoby wskazać podstawę prawną do podważenia takiej umowy.

3. Naprawienie szkody majątkowej

Stosownie do art. 24 § 2 k.c., w sytuacji, gdy skutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych przewidzianych w art. 415 i n. k.c.¹². Na tej podstawie ubiegający się o pracę, a pominięty jedynie z uwagi na przekroczenie wieku określonego w ofercie, mógłby domagać się utraconych zarobków za czas pozostawania bez pracy. Trzeba jednak zdać sobie sprawę z wielkich trudności dowodowych, jakie powstają przy wykazaniu, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy tylko ze względu na wiek. Zresztą ciężar przedstawienia wszystkich dowodowych przesłanek odpowiedzialności spoczywa w takiej sytuacji na poszkodowanym, co stawia go w wyjątkowo trudnej sytuacji.

Trzeba jeszcze dodać, że w myśl art. 36 ust. 2 ustawy z 26.01.1984 r. – prawo prasowe¹³, ogłoszenia i reklamy zamieszczane w prasie nie mogą być wprawdzie sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, ale stosownie do art. 42 ust. 2 ww. ustawy wydawca i redaktor nie ponosi odpowiedzialności za treść ogłoszeń i reklam. Ewentualne roszczenia mogą być więc kierowane wyłącznie przeciwko autorom ogłoszeń.

4. Powództwo o ustalenie

W piśmiennictwie przyjmuje się, iż

treść art. 24 § 1 k.c. nie wyłącza w dziedzinie ochrony dóbr osobistych powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.)¹⁴. Uznaje się, że uprawniony może mieć interes prawny w uzyskaniu odpowiedniego ustalenia w odniesieniu do dokonanego już naruszenia. W szczególności wytoczenie takiego powództwa może być aktualne w sytuacji, gdy żądanie zaniechania nie będzie już wchodziło w grę wobec braku obawy powtórzenia się naruszenia, a powód nie będzie miał interesu prawnego w żądaniu jakiejś określonej czynności potrzebnej do usunięcia skutków naruszenia. W interesującym nas zakresie orzeczenie ustalające naruszenie dobra osobistego może jedynie dawać powodowi satysfakcję oraz mieć pewien walor prewencyjny. Orzeczenie ustalające nie będzie natomiast stanowić realnego środka ochrony osoby, której odmówiono zatrudnienia z uwagi na wiek.

5. Art. 439 k.c.

Unormowanie zawarte w art. 439 k.c., uznane w piśmiennictwie za podstawę do formułowania żądania pozwu w sposób zmierzający do realizowania funkcji prewencyjnej w razie naruszenia dóbr osobistych¹⁵, nie stanowi środka ochrony prawnej adekwatnego do rozwiązania omawianego problemu. Mimo uznania, że art. 439 k.c. ma zastosowanie do wszelkiego rodzaju szkodliwych działań, a ruch przedsiębiorstwa jest w nim wymieniony przykładowo¹⁶, trudno w praktyce wyobrazić sobie prewencyjne wytaczanie powództw przeciwko pracodawcom, którzy mogliby wystąpić z dyskryminującymi ofertami.

W podsumowaniu tej części rozwa-

zań należy stwierdzić, że ochrona prawna przed omawianymi działaniami dyskryminującymi przewidziana w przeanalizowanych przepisach jest iluzoryczna. Posługiwanie się omówionymi instrumentami wymaga prowadzenia finazyjnego postępowania dowodowego, co stawia poszukującego zatrudnienia w trudnej sytuacji.

Stan zarysowany w dotychczasowych rozważaniach skłania do poszukiwania bardziej skutecznych rozwiązań w ustawodawstwie zagranicznym oraz do wysunięcia wniosków *de lege ferenda*. Jako przykład całościowej regulacji omawianej problematyki przedstawiamy w dalszej części opracowania system istniejący w prawie amerykańskim.

III. Ochrona prawna osób dyskryminowanych ze względu na wiek na rynku pracy w prawie federalnym Stanów Zjednoczonych

1. Źródła prawa

Podstawowym aktem prawnym, który ma za zadanie ochronę osób zatrudnionych lub ubiegających się o zatrudnienie, jest **Ustawa o dyskryminacji ze względu na wiek w stosunkach pracy** (*Age Discrimination in Employment Act*), zwana w skrócie ADEA, z 1967 r. Głównym celem ustawodawcy było promowanie zatrudnienia starszych pracowników ze względu na posiadane przez nich kwalifikacje, a nie wiek danej osoby. Stwierdzono bowiem często występujące trudności w znalezieniu pracy przez starszych pracowników, zwłaszcza gdy zostali oni uprzednio zwolnieni, a także powszechną w 1967 r. praktykę ustalania limitów

wieku niezależnie od możliwości wykonywania pracy przez daną osobę¹⁷.

W wyniku kolejnych poprawek wniesionych do ustawy chroni ona osoby, które ukończyły 40 lat. W myśl przepisów ADEA zakazana jest odmowa zatrudnienia, rozwiązania stosunku pracy i jakakolwiek inna forma dyskryminacji ze względu na wiek. Ustawa przewiduje kilka wyjątków, ustalając górną i dolną granicę wieku dla pilotów i policjantów. ADEA zakazuje klasyfikowania i limitowania pracowników z uwagi na ich wiek, co miałoby negatywny wpływ na ich zatrudnienie. Ustawa uznaje za sprzeczną z prawem działalność agencji pośrednictwa pracy w sytuacji, gdy agencja dyskryminuje osoby ubiegające się o pracę ze względu na wiek przez odmowę albo nie przekazywanie ofert pracy oraz klasyfikowanie potencjalnych pracowników w zależności od wieku. Dotyczy to zarówno instytucji pobierających opłatę za swoje usługi, jak i działających bezpłatnie¹⁸.

Należy podkreślić, że z uwagi na różny poziom wiedzy pracowników o przysługującej im ochronie prawnej, ustawodawca nakazał pracodawcom wywieszenie w widocznym miejscu w zakładach pracy informacji o istnieniu ADEA i o przepisach zawartych w tym akcie.

2. Instytucje powołane do przeprowadzania postępowania w sprawach o dyskryminację i zakres ich działania

Komisja do Spraw Równouprawnienia w Zatrudnieniu (*Equal Employment Opportunity Commission*), w skrócie zwana EEOC, jest niezależną agencją w której skład wchodzi 5 osób, powoły-

wanych przez Prezydenta Stanów Zjednoczonych i zatwierdzanych przez Senat¹⁹, a podporządkowane jej są utworzone administracyjnie centrale, dystrykty i okręgi. Komisja zajmuje się także innymi formami dyskryminacji, m. in. ze względu na płeć i rasę.

EEOC ma spełniać następujące funkcje:

1. Przeprowadzać postępowanie w sprawach i zmierzać do pojednania stron. Jeśli postępowanie pojednawcze nie przynosi oczekiwanego rezultatu, strony zostają pouczone o możliwości wniesienia powództwa we własnym imieniu.
2. Wytaczać powództwa w sprawach oraz ustanawiać się w charakterze powoda przeciwko prywatnemu pracodawcy, jak również przystępować do toczącego się postępowania.
3. Przeprowadzać wykładnię obowiązujących przepisów, która nie ma wprawdzie mocy bezwzględnie obowiązującej, ale wywiera duży wpływ na interpretację prawa przez agencje wykonawcze (*enforcing agency*) i przez sądy.
4. Wdrażać zasady postępowania przeciwko pracodawcom w instytucjach federalnych.

W sprawach, które nie zostały rozstrzygnięte przez EEOC, strony mogą wnieść pozew zarówno do Sądu Federalnego, jak też stanowego.

EEOC jest organem właściwym do rozpatrywania sprawy według przepisów ustawy ADEA, jeżeli sprawa ta dotyczy „pracodawcy”. W rozumieniu ustawy pracodawcą jest zaś osoba lub instytucja, która zatrudnia co najmniej 20 pracowników w ciągu co najmniej 20 tygodni w bieżącym albo poprzednim roku kalendarzowym. Jednakże praco-

wnicy zatrudnieni w instytucjach otrzymujących jakąkolwiek pomoc finansową lub dotacje od rządu są objęci ochroną przewidzianą w **Ustawie o dyskryminacji ze względu na wiek z 1975 r.**, która ma zastosowanie w odniesieniu do pracodawców zatrudniających mniej niż 20 osób²⁰. Pracownikiem w rozumieniu ustawy jest każdy zatrudniony (kwalifikujący się ze względu na wiek) z wyjątkiem osób wybranych w głosowaniu i pełniących liczne funkcje polityczne.

ADEA zakazuje dyskryminowania wszystkich pracowników bez względu na zajmowane przez nich stanowisko. Nie są objęci tym aktem prawnym m.in. zawodowi wojskowi i osoby pełniące wysokie funkcje państwowe²¹.

3. Postępowanie w sprawach o dyskryminację

Osoba, której dobro zostało naruszone przez działania dyskryminujące, jest zobowiązana złożyć skargę do EEOC. Termin do wniesienia skargi wynosi 180 dni od daty zdarzenia. Skarga winna zawierać: datę zdarzenia, nazwiska lub nazwy stron, istotne okoliczności sprawy oraz nazwiska świadków²². Podstawowym celem podawania tych informacji jest zawiadomienie wszystkich potencjalnych pozwanych i rozpoczęcie działań zmierzających do zawarcia przez strony ugody. Pracodawca powiadomiony o zarzucie dyskryminacji ma możliwość samorzutnego zaprzestania działania i naprawienia szkody. Skarga może zostać oddalona, jeżeli osoba poszkodowana nie wskaże właściwego powoda²³.

Strona skarżąca może wytoczyć powództwo przed sądem po upływie 60

dni od wniesienia sprawy do EEOC. W tym okresie Komisja podejmuje działania zmierzające do polubownego rozwiązania konfliktu na warunkach, które są możliwe do zaakceptowania dla obu stron. Do wniesienia sprawy do sądu nie jest wymagana zgoda EEOC. Powództwo musi zostać wytoczone w terminie 2 lat od daty zdarzenia, a jeśli dyskryminacja nastąpiła z winy umyślnej, w terminie 3 lat. W sytuacji, gdy EEOC skierowała sprawę do sądu, nie jest możliwe wytoczenie powództwa przez tego samego skarżącego²⁴. W sytuacji odwrotnej, Komisja może wnieść drugi niezależny pozew.

Stosunkowo dużo spraw wniesionych do EEOC zostaje zakończonych ugodą. Wówczas z zasady pozwany-pracodawca zobowiązuje się zapłacić zadośćuczynienie pieniężne i zwrócić koszty zastępstwa adwokackiego w umiarkowanym zakresie, skarżący zaś zwalnia pracodawcę od odpowiedzialności w pozostałym zakresie.

4. Postępowanie dowodowe przed sądem

Część sądów federalnych stwierdziła, że dla udowodnienia dyskryminacji *prima facie* wymagane jest wykazanie następujących faktów: (1) powód należy do grupy wiekowej podlegającej ochronie prawa, (2) powód posiada kwalifikacje potrzebne do wykonywania danej pracy, (3) mimo tego stanu został on potraktowany w sposób dyskryminujący (*adversly affected*), (4) pozwany poszukiwał innej osoby z podobnymi kwalifikacjami do wykonywania danej pracy²⁵.

Po wykazaniu przez powoda przesłanek kwalifikujących postępowanie pozwanego jako dyskryminujące, pozwany musi wskazać na okoliczności wyłączające bezprawność jego działania²⁶. Jedną z dróg obrony jest udowodnienie, że przyczyną podjętej decyzji nie była dyskryminacja, ale inna racjonalna przesłanka. Z kolei powód może dowodzić, że podawane w trakcie procesu powody zwolnienia lub niezatrudnienia stanowiły jedynie pretekst do dyskryminacji (*proof of pretext*)²⁷. Możliwe jest w procesie posługiwanie się przez powoda danymi statystycznymi w celu udowodnienia naruszenia prawa²⁸.

Należy podkreślić, iż decydujące dla udowodnienia dyskryminacji jest wykazanie, że podstawową przesłanką, którą kierował się pracodawca był wiek powoda²⁹.

5. Rozstrzygnięcie sądu

ADEA przewiduje dwa podstawowe roszczenia: (1) żądanie zadośćuczynienia pieniężnego (*monetary relief*) oraz (2) żądanie zaniechania działania (*injunctive relief*).

Sądy są uprawnione do wydawania orzeczeń, na mocy których pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia powoda, przywrócenia go do pracy jak również awansowania. Najczęściej w omawianych sprawach zapadają orzeczenia zasądzające na rzecz powoda utracone zarobki³⁰. W wypadku ustalenia, że pozwany umyślnie naruszył prawo, zasądzane są *liquidated damages*, które podwajają wysokość utraconych zarobków. Mogą również zostać zasądzone utracone przez powoda dochody z tytułu udziału w zysku przedsiębiorstwa (*profit sharing benefits*).

Wnioski końcowe

Reasumując niniejsze rozważania, trzeba uznać, iż niektóre z przedstawionych rozwiązań przyjętych w prawodawstwie amerykańskim mogłyby posłużyć jako model dla polskich regulacji w tym zakresie.

Nie kwestionujemy, iż pewne formy dyskryminacji ze względu na wiek istniały od dawna, lecz było to zjawisko marginalne. Natomiast w obecnej sytuacji wysokiego bezrobocia, gdy

różne formy dyskryminacji na rynku pracy przybierają na sile, nieunikniona wydaje się ingerencja ustawodawcy w tej dziedzinie, jeśli nie w formie odrębnej ustawy, to może przy okazji przygotowywanej obecnie i dyskutowanej nowelizacji kodeksu pracy. Chodziłoby przede wszystkim o ustanowienie wyraźnego zakazu dyskryminacji ze względu na wiek oraz o uregulowanie procedury egzekwowania tego zakazu.

Przypisy:

¹ Dane te omawia szczegółowo I.E. Kotowska: *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce w latach 1990–1992*, „Praca i zabezpieczenie społeczne” 1993, nr 4, s. 14 i n.

² I.E. Kotowska: op. cit., s. 15.

³ Por. S. Grzybowski w: *System prawa cywilnego*, część ogólna, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1985, s. 206; K. Piasecki w: *Kodeks cywilny z komentarzem* (pod red. J. Winiarza) Warszawa 1980, s. 42 oraz cytowane tam orzecznictwo.

⁴ Por. S. Rudnicki: *Ochrona dóbr osobistych na podstawie art. 23 i 24 k.c. w orzecznictwie Sądu Najwyższego w latach 1985–1991*, „Przegląd Sądowy” 1992, nr 1, s. 31.

⁵ Wyrok został przytoczony przez S. Rudnickiego: op. cit., s. 34.

⁶ Zob. też orzeczenie SN z 10.10.1989 II CZ 167/89 przytoczone przez S. Rudnickiego: op. cit., s. 67 i n.; pogląd wypowiedziany przez SN można odpowiednio odnieść do omawianych sytuacji.

⁷ Ponadto w myśl art. 36 ust. 5 ustawy z 26.01.1984 r. – prawo prasowe (Dz. U. nr 5, poz. 24 z późn. zm.) na żądanie organów upoważnionych do tego na podstawie odrębnych przepisów wydawca lub redaktor są obowiązani do ujawnienia posiadanych nazw i adresów podmiotów gospodarczych lub osób fizycznych zamieszczających odpłatne ogłoszenia lub reklamy w sprawach działalności gospodarczej.

⁸ Zob. H. Dąbrowski w: *Kodeks cywilny. Komentarz*, tom I, Warszawa 1972, s. 95; K. Piasecki: op. cit., s. 43 oraz cytowane tam orzecznictwo; S. Rudnicki: op. cit., s. 68.

⁹ W tej materii zob. bliżej M. Gersdorf-Giaro: *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 19 i n. oraz cytowana tam literatura.

¹⁰ M. Gersdorf-Giaro: op. cit., s. 65 i n.

¹¹ M. Gersdorf-Giaro: op. cit., s. 44.

¹² Zob. S. Grzybowski: op. cit., s. 305, K. Piasecki: op. cit., s. 44.

¹³ Dz. U. nr 5, poz. 24 z późn. zm.

¹⁴ Por. H. Dąbrowski: op. cit., s. 97 i n., K. Piasecki: op. cit., s. 43.

¹⁵ Por. S. Rudnicki: op. cit., s. 68; J. Szachulowicz: *Glosa do wyroku SN z 17.03.1988 r. IV CR 64/88*. OSPIKA 1989, poz. 35.

¹⁶ J. Szachulowicz: op. cit.

¹⁷ Zob. D.P. O'Meara: *The age discrimination in employment act*, University of Pennsylvania, 1989, s. 4.

¹⁸ M.A. Player: *Employment discrimination law*, West publishing co., 1988.

¹⁹ 24 USC Par. 2000 i n.

²⁰ *Guidebook to fair employment practices*, Commerce Clearing-House, 1993, s. 254.

²¹ *Garvett v. Phillip Mill: Inc.* 721 F. 2d 979.

²² B.D. Fretz, N.S. Dudovitz: *The law of age discrimination*, Washington, s. 15.

²³ *Romain v. Shear*, 799 F. 2d 1416.

²⁴ 29 USC Par. 626 (c) (1).

²⁵ P. Grossman: *Employment discrimination law*, American Bar Ass., 1983, s. 498.

²⁶ P. Grossman, op. cit., s. 500.

²⁷ *Geller v. Markham*. 635 F 2d 1027.

²⁸ P. Grossman, op. cit., s. 502.

²⁹ *Kelly v.: American Standard, Inc.* 640 F 2d 974.

³⁰ D.P. O'Meara, op. cit., s. 6.