

Monika Domańska

Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, Polska

monikaewadomanska@gmail.com

ORCID: 0000-0002-3790-2548

Justyna Czerniak-Swędziół

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Polska

justynaczerniak@yahoo.com

ORCID: 0000-0002-1524-2307

Michał Matuszak

Uniwersytet Warszawski, Polska

mmatuszak@wz.uw.edu.pl

ORCID: 0000-0003-2794-3634

Płeć a tożsamość płciowa pracownika – rozważania na tle zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu

Gender and Employee Gender Identity: Considerations in the Context of the Prohibition
of Discrimination in Employment

Abstract: This article analyses the relationship between the concept of gender and an employee's gender identity within the broad context of prohibiting discrimination in employment. The starting point for this analysis is an attempt to reconstruct the normative meaning of gender and to identify the consequences of the binary gender model for the employment situation of transgender and non-binary individuals. The author examines whether and to what extent anti-discrimination protection for such employees can be derived from gender or from a separate discrimination criterion, namely gender identity. A multi-level analysis of regulations, case law, and legal doctrine leads to the conclusion that the lack of an explicit regulation regarding employees who do not identify with their birth gender does not exclude the employer's obligation to treat such employees equally to employees who do not question their male or female gender and to prohibit discrimination in employment at all stages. The article proposes considering the concept of reasonable accommodation as an instrument for adapting working conditions to the needs of employees with a non-binary gender identity, while maintaining the principle of proportionality and the limits resulting from the applicable legal system. The discussion is

conducted using a dogmatic-legal approach, emphasizing the importance of systemic and functional interpretation in resolving conflicts between the norm and the practice of the contemporary labour market and employment. The conclusions are *de lege ferenda* postulates and a starting point for further discussion on the significance of an employee's gender identity as a prohibited criterion for employment discrimination.

Keywords: gender, gender identity, prohibition of discrimination, employer obligations

Słowa kluczowe: płeć, tożsamość płciowa, zakaz dyskryminacji, obowiązki pracodawcy

Wprowadzenie

Płeć nie jest definiowana przez polskie prawo, ale korzystając z dorobku nauk medycznych (*Słownik terminów związanych z płcią*), można określić ją jako złożony zestaw cech biologicznych, psychicznych oraz społecznych i kulturowych. Aspekty biologiczne obejmują między innymi cechy anatomiczne, chromosomy płciowe, hormony płciowe i funkcje rozrodcze. Komponent psychiczny osadzony jest na osobistym poczuciu przynależności do danej płci. Z kolei płeć jako konstrukt społeczny odnosi się do wypełnianych ról społecznych i oczekiwań z tym związanych, włączając w to normy i kulturowe przekonania dotyczące męskości i żeńskości. Nie można również zapominać o tym, że płeć jako taka bezpośrednio wpływa na prawa i obowiązki, niosąc za sobą określone skutki prawne. Bezsporne pozostaje stwierdzenie, zgodnie z którym sens prawa wiąże się z zamiarem uporządkowania fragmentu rzeczywistości społecznej (Borucka-Arctowa, 1967, s. 141–145; Masternak, 1979, s. 13–14; Zieliński, 1977, s. 46–47), również w szeroko rozumianym zatrudnieniu.

Utrwalony podział społeczeństwa na kobiety i mężczyzn, czyli jednostki, które mogą przynależeć wyłącznie do płci męskiej lub żeńskiej, był krytykowany już w starożytnej Grecji, gdzie podkreślano istnienie osób interplciowych i dawano świadectwo ich obecności w swojej kulturze (Hermafrodyt, Hermafrodyta, łac. *Hermaphroditus* – obupłciowy). W obecnych czasach zagadnienie to stało się istotnym elementem debaty publicznej, wypowiedzi naukowych i regulacji prawnych. Nie można zatem przejść bezrefleksyjnie zarówno nad twierdzeniem, że wyróżniamy tylko dwie płcie, jak i nad konstatacją, że mamy 56 rodzajów płci (Cieśla, 2021). Argumentacja prawna dla każdego z powyższych twierdzeń musi bazować na solidnych fundamentach, w tym na ustalonym rozumieniu pojęć, którymi się posługuje. Dlatego prowadzone rozważania należy rozpocząć od usystematyzowania terminologii, jednocześnie podkreślając, że w społeczeństwach, w których istnieje sztywny podział na dwie płcie, występuje też transpłciowość, którą definiuje się jako wychodzenie poza binarny podział płci. Jest to niezgodność między płcią biologiczną a *gender* (Bojarska & Kłonkowska, 2014, s. 64–82), czyli *płcią kulturową*, rozumianą jako zespół zachowań, norm i wartości przypisanych przez kulturę do każdej z płci (płeć społeczna, płeć psychiczna). Transpłciowość jest terminem stosunkowo pojemnym, określającym nie tylko te osoby, których płeć biologiczna różni się od płci psychicz-

nej, które dążą do społecznego uznania właściwej (nowej) tożsamości oraz dokonują korekty płci fenotypowej (opartej na dychotomicznym, zupełnym podziale na dwie odrębne płci) czy korekty narządów płciowych celem upodobnienia do płci odczuwalnej (transseksualizm), ale także osoby, które nie identyfikują się jako należące do jednej z dwóch płci (nie identyfikują się z żadną z płci albo identyfikują się z obiema).

Tożsamość płciowa ma nie tylko wymiar indywidualny, lecz także społeczny (Smugowska, 2015, s. 3), co daje przestrzeń do zmienności, elastyczności, nietrwałości czy płynności oraz większą swobodę w jej kształtowaniu. W filozofii akcentuje się silne powiązanie płci z identyfikacją płciową, czyli poczuciem przynależności, a z kolei w naukach prawnych tożsamości płciowej zasadniczo za płeć się nie uznaje (Grzyb, 2022, s. 255–271). Należy jednak zgodzić się z tym, że tożsamość płciowa ma charakter subiektywny, ponieważ funkcjonuje w domenie odczuć jednostki (Michałkiewicz-Kądziela, 2020, s. 20). Zmiany zachodzące w pojmowaniu płci niewątpliwie przeniosą się również na grunt prawa pracy. Wymuszą dokonanie pogłębionej analizy tematu w szczególności z poziomu zasady niedyskryminacji oraz równego traktowania i wyłonią istotne pytania, np.: Czy zakaz dyskryminacji osób transpłciowych niebinarnie wchodzi w zakres zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, o którym mowa w art. 18^{3a} Kodeksu pracy (Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, 1974)?, Czy ustalanie tożsamości płciowej pracowników jest konieczne i czy w ogóle pozostaje możliwe? Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w tym zakresie? Wątpliwości jest szereg, gdyż dla osób (pracowników) nonkonformistycznych płciowo (interpłciowych, niebinarnych) obecny stan prawny stwarza liczne problemy, a przecież ustalenie płci bezpośrednio wpływa na ich sytuację prawną. Czy wobec tego należałoby (szczególnie w naukach prawnych) odstąpić od postrzegania płci wyłącznie w kategoriach dychotomicznego podziału na żeńską i męską i w dalszej, bardziej interdyscyplinarnej perspektywie pojmować ją jako kontinuum cech (Ziemińska, 2023, s. 122) w jej wielowarstwowym rozumieniu?

Prowadzone rozważania na tle przepisów prawa pracy, a w szczególności tych dotyczących zasady niedyskryminacji, w których płeć jest cechą prawnie relevantną, mają na celu zwrócenie uwagi na możliwe problemy, które mogą wynikać z utrwalonego podziału społeczeństwa na dwie płcie przy konieczności jednoczesnego uwzględnienia tożsamości płciowej definiowanej jako głęboko odczuwane wewnętrzne i indywidualne doświadczenie płci społecznej (Dynarski i in., 2010, s. 21). Tak szeroki aspekt analizy – przeprowadzonej głównie na poziomie materialnoprawnym, ale również i proceduralnym – pozwoli przyrzeć się zagadnieniu tzw. „trzeciej płci”. Jednocześnie autorzy, wykorzystując metodę dogmatyczno-prawną, podejmą próbę odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Biorą przy tym pod uwagę dychotomiczną koncepcję płci zakorzenioną w polskim prawie.

1. Dyferencjacja pojęcia „płeć”

Płeć stanowi jedną z najważniejszych form identyfikacji człowieka, ale to płeć biologiczna – postrzegana przez pryzmat ciała i jego atrybutów – wydaje się prostsza do określenia (Bieńkowska, 2012, s. 84). W świetle aktualnej wiedzy naukowej pojęcie płci człowieka w ujęciu medycznym jest znacznie bardziej złożone, aniżeli pojęcie płci człowieka w ujęciu biologicznym i dlatego też nie powinny być one utożsamiane (Cupriak, 2024, s. 4). Naukowcy (Imieliński, Dulko i in., 2001, s. 197) wyróżnili aż dziesięć płaszczyzn płci człowieka, do których zaliczyli płeć: chromosomalną, gonadalną, hormonalną, metaboliczną, mózgową, gonadoforyczną, zewnętrznych narządów płciowych, fenotypową, psychiczną oraz metrykalną, która w odróżnieniu od wcześniejszych nie jest odrębną cechą budowy lub funkcjonowania organizmu człowieka. Zaznaczyć jednak trzeba, że w procesie rozwoju człowieka może wydarzyć się tak, że nie wszystkie płaszczyzny płci rozwiną się w sposób uznawany za jednoznacznie kobiecy lub męski, co oznacza występowanie u takiej osoby przynajmniej jednego elementu przypisywanego płci odmiennej (tzw. transpozycja płci) (Imieliński, Dulko i in., 2001, s. 197).

W seksuologii wyeksponowane zostały pojęcia „identyfikacji płciowej” (*gender identity*) oraz „roli płciowej” (*gender role*). Pierwsze z tych pojęć, które w 1995 r. stworzył John Money, określa się także jako pierwotną identyfikację płciową, płeć psychiczną, poczucie przynależności do danej płci, płeć odczuwalną lub tożsamość płciową (Cupriak, 2024, s. 6). To identyfikacja, w wyniku której kształtuje się u człowieka psychiczne poczucie przynależności do jednej z płci i następuje podjęcie określonej roli płciowej (żeńskiej lub męskiej). Jest to unikalny, silnie indywidualizujący element osobowości człowieka (Imieliński, Dulko i in., 2001, s. 5–7, 30). Z kolei rola płciowa rozumiana jest jako zbiór zachowań uznawanych przez społeczeństwo za charakterystyczne i właściwe dla danej płci, którą interpretować należy jako publicznie prezentowany wizerunek w drodze podejmowania określonych działań (Cupriak, 2024, s. 6). W takim ujęciu rola płciowa znajduje swoje odbicie w uregulowaniach prawnych dotyczących przedstawicieli danej płci (Imieliński, Dulko i in., 2001, s. 33), np. uprawnienia dla kobiety (pracownicy) karmiącej dziecko piersią (przerwa na karmienie), prace wzbronione kobiecie (pracownicy) będącej w ciąży.

To wewnętrzne poczucie przynależności (identyfikacja płciowa) może być zgodne z płcią nadaną przy narodzinach (określaną na podstawie wyglądu zewnętrznych narządów płciowych) albo z nią niezgodne. W pierwszym przypadku mówimy o osobach cispłciowych (cispłciowa kobieta, cispłciowy mężczyzna), zaś w drugim mowa jest o rozbieżności między płcią psychiczną a płcią metrykalną i zazwyczaj somatycznymi (cielesnymi) cechami płciowymi, w szczególności płcią narządów płciowych wewnętrznych i zewnętrznych oraz płcią fenotypową – wówczas mamy do czynienia z osobami transpłciowymi. Transpłciowość – jako jedna z form transpozycji płci – to termin niezwykle pojemny (Smugowska, 2015, s. 3), wręcz parasolowy (Stanowisko PTS), wychodzący poza sztywną definicję i obejmujący wszystkie osoby,

których płeć nadana przy urodzeniu (płeć metrykalna) nie zgadza się, w pełni lub w jakimś stopniu, z tożsamością płciową (płeć psychiczna). W takim ujęciu transpłciowości mieszczą się osoby o niebinarnej tożsamości płciowej. Niebinarność oznacza z kolei spektrum tożsamości, która nie jest całkowicie i jednoznacznie którąkolwiek z tych wyróżnianych w typowym binarnym podziale na męską lub kobiecą. Zbiór jednostek niebinarnych jest bardzo szeroki dlatego, że obejmuje szereg tożsamości oscylujących wokół płci (IFMSA-Poland, 2021). Wśród osób niebinarnych wyróżnia się m.in. osoby, które tylko częściowo (niepełnie) identyfikują się z którąś z płci (*demigender*), osoby apłciowe, czyli nieidentyfikujące się z rolą płciową męską, żeńską ani żadną inną, posiadające tożsamość neutralną (*agender*, *genderless*), osoby bipłciowe, czyli identyfikujące się zarówno z rolą płciową męską, jak i żeńską (*bigender*, *trigender*, *pangender*), osoby, które definiują swoją tożsamość płciową w różny sposób, wykraczając poza binarny podział płci (*genderqueer*), osoby identyfikujące się pomiędzy płciami binarnymi (*androgyn*) oraz osoby, których tożsamość płciowa zmienia się w czasie w sposób płynny (*genderfluid*). W tym miejscu należy doprecyzować, że płynność płci (*genderfluid*) odnosi się do czasowej zmiany w ekspresji płci lub tożsamości płciowej danej osoby, lub w obu tych zakresach.

Pojęcie „ekspresja płciowa” to z kolei indywidualny sposób wyrażania i manifestowania swojej płci, obejmujący wybrane zaimki i rodzajowe formy gramatyczne, sposób ubierania (transwestytyzm), malowania się, wzorce zachowań i przyjmowane role w społeczeństwie. Pojęcie to dotyczy zarówno osób binarnych (transpłciowych i cisplciowych), jak i niebinarnych i nie musi pozostawać w zgodzie ze stereotypowym postrzeganiem danej płci w społeczeństwie. Ekspresja płciowa nie definiuje tożsamości płciowej jednostki, a jedynie sposób jej indywidualnego wyrażania siebie. Osoby, których ekspresja nie odpowiada stereotypowym wyobrażeniami o danej płci, to osoby *gender non-conforming*, przy czym ponownie podkreślić należy, że określenie to nie jest tożsamością, a opisem sposobu wyrażania własnej płciowości (IFMSA-Poland, 2021). W związku z tym, że nie jest elementem tożsamości jednostki, to zdaniem Heleny Szewczyk (2017, s. 266) trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie do uznawania ekspresji seksualnej jako kryterium dyskryminacyjnego.

W starszej literaturze w celu określenia osób transpłciowych używano pojęcia „transseksualizm”, które było klasyfikowane jako jeden z wariantów zespołu dezaprobaty płci (Imieliński & Dulko, 1995, s. 164), nieidentyfikowanie się z płcią biologiczną cechujące się dążeniem do korekty płci anatomicznej poprzez leczenie hormonalne i/lub chirurgiczne (Bieńkowska, 2012, s. 35). Transseksualność jest dążeniem nie tylko do społecznego uznania (nowej/właściwej) tożsamości (kobiecej lub męskiej) odwrotnej od tej pierwotnie przypisanej oraz do ewentualnych zmian płci fenotypowej, lecz także do korekty posiadanych narządów płciowych poprzez upodobnienie ich możliwie najbardziej do typowych dla płci odczuwanej. Obecnie transseksualizm wyodrębnia się jako podtyp transpłciowości z tym, że opiera się on na założeniu pełnego podziału płci na kobiecą i męską, co zdecydowanie odróżnia go od transpłciowości.

Przy czym owa identyfikacja z płcią przeciwną ma charakter trwały i nie jest jedynie czasowym (chwilowym) porzuceniem identyfikacji z płcią metrykalną.

Od transpłciowości należy odróżnić interpłciowość, która dotyczy osób urodzonych ze zróżnicowanymi cechami płciowymi, które nie wpisują się w medyczne definicje ciał pozwalających na definitywne przypisanie płci męskiej lub żeńskiej (IFMSA-Poland, 2021). „Interpłciowość” jest zatem pojęciem dotyczącym budowy i funkcjonowania ciała, określanym także jako zaburzenie rozwoju płci (Cupriak, 2024, s. 23). Należy nadmienić, że dwuznaczność w ramach anatomii wcale nie musi przekładać się na tożsamość osoby interpłciowej (Ziemińska, 2017, s. 17), ale dla wielu osób interpłciowych ma znaczenie w pojmowaniu tożsamości płciowej. Niektóre osoby interpłciowe, mając problem z tożsamością płciową, dokonują tranzycji i stają się również osobami transpłciowymi.

Wszystkie powyżej wskazane niedychotomiczne identyfikacje płciowe często są zbiorowo określane jako „trzecia płeć”. Z socjologicznego punktu widzenia nie ma przeszkód, aby poczynić takie wyróżnienie. Rodzi się jednak pytanie, czy istnieje przestrzeń na trzecią kategorię płciową w systemach prawnych. Analiza doświadczeń niektórych państw europejskich może stanowić podstawę dla udzielenia odpowiedzi twierdzącej. W Niemczech w 2013 r. wprowadzono trzecią opcję oznaczenia płci w dokumentach tożsamości w formie pustego miejsca na urzędowym formularzu (brak oznaczenia), zaś od 2019 r. wprowadzono nazwę trzeciej kategorii płciowej jako *divers* (płeć zróżnicowana) (Ziemińska, 2020, s. 11–12). W Wielkiej Brytanii wydawana jest tymczasowa metryka urzędowa z zapisem *unknown sex*. Na Łotwie wystawiane są świadectwa medyczne z zapisem *unclear sex*, a w metryce zostaje puste miejsce tam, gdzie przewidziano płeć męską i żeńską. W Holandii można zadeklarować, że płeć nie jest ustalona, a po trzech miesiącach wydawana jest nowa metryka z płcią zdiagnozowaną lub ze stwierdzeniem, że płci nie da się ustalić. We Francji i Finlandii wydawane są metryki bez oznaczenia płci za zgodą prokuratora i na okres maksimum 3 lat. W prawie polskim pojęcie trzeciej płci nie jest przedmiotem regulacji, jak również nie jest zagadnieniem szeroko komentowanym w doktrynie krajowej.

2. Ustalenie tożsamości płciowej pracownika

Tożsamość to pojęcie interdyscyplinarne, znane filozofii, socjologii czy prawu, dlatego ustalenie jednolitej definicji jest wyjątkowo trudne (Michałkiewicz-Kądziela, 2020, s. 4). W literaturze (Smugowska, 2015, s. 4) zauważa się, że tożsamość każdego człowieka – w tym jego tożsamość płciowa – jest dobrem osobistym, a określenie tożsamości płciowej jest wyrazem osobistych przeżyć, które są uwarunkowane osobniczo (Śledzińska-Simon, 2013, s. 163–164). Wobec tego jednostka, która wykaże, że istnieje rozbieżność między płcią metrykalną a tożsamością płciową, może dążyć do uznania swojej osoby za przynależącą do płci zgodnej z deklarowaną tożsamością.

Polski ustawodawca nie uregulował procedury (pomimo podjętej w 2015 r. próby), która zabezpieczałaby prawa takich osób, a to z uwagi na brak jasnych kryteriów oceny, w jaki sposób zakwalifikować psychologiczne przekonanie osoby o posiadaniu innej płci. Istniejącą w tym zakresie lukę stara się jednak wypełniać judykatura, wydając orzeczenia kształtujące pewien model postępowania (Bodio, 2023, s. 115). Model ten ewoluował od sprostowania aktu urodzenia w trybie nieprocesowym do procedury o ustalenie na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego (Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, 1964), w wyniku, którego możliwe jest ujawnienie w akcie urodzenia nowo ustalonej płci w formie wzmianki dodatkowej (wpisu dodatkowego) (Zadykowicz, 2023, s. 116). W literaturze (Błaszczak, 2015, s. 148–150) zauważa się, że powództwo o uzgodnienie płci ma charakter hybrydowy, łączący w sobie powództwo o ustalenie i o ukształtowanie, gdyż nie sprowadza się jedynie do ustalenia przynależności do określonej płci, ale do zmiany sytuacji prawnej takiej osoby ze wszystkimi z tego wynikającymi konsekwencjami. Wobec powyższego aktualnie w świetle prawa polskiego, aby funkcjonować z nową tożsamością płciową, niezbędne jest uzyskanie orzeczenia sądu dotyczącego ustalenia płci, ale dotyczy to wyłącznie płci męskiej i żeńskiej. W takim ujęciu tożsamość płciowa będzie zawsze powiązana z podziałem binarnym płci. Jest to zgodne z analizą przedmiotowego zagadnienia z perspektywy prawa konstytucyjnego, które nie rozróżnia koncepcji płci biologicznej od płci kulturowej ani nie wyróżnia tożsamości płciowej innej od męskiej czy żeńskiej. Trybunał Konstytucyjny, odnosząc się do zasady równości płci, wskazuje na równość kobiet i mężczyzn, bez dalszego rozróżniania na sposób i moment ustalenia tej płci (np. TK, 2000). Nie jest zatem możliwe prowadzenie sądowego postępowania o ustalenie, w efekcie którego tożsamość płciowa nie będzie objęta zakresem żadnej płci albo też będzie objęta zakresem obu płci. Wobec tego osobom niebinarnym, które tylko częściowo (niepełnie) identyfikują się z którąś płcią albo których tożsamość płciowa zmienia się w czasie w sposób płynny (*genderfluid*) lub identyfikują się one pomiędzy płciami binarnymi (*androgyn*), sądowe roszczenie o ustalenie/ o uzgodnienie nie przysługuje.

Należałoby jednak rozważyć, czy istnieje jakakolwiek inna możliwość ustalenia tożsamości płciowej w sytuacji żądania przez osobę niebinarną traktowania jej nie tak jak wskazują na to dokumenty czy płeć biologiczna, ale w sposób, w jaki się czuje i w jaki wskazuje na to jej tożsamość płciowa. Pytanie pozostaje niezwykle istotne w szczególności, jeżeli odniesiemy je do relacji istniejących pomiędzy stronami stosunku pracy. Pracodawca nie ma żadnych narzędzi, które umożliwiłyby dokonanie stosownych ustaleń w zakresie deklarowanej przez pracownika tożsamości. Czy zatem pracodawca dopuści się dyskryminacji i poniesie za to stosowne konsekwencje prawne, jeżeli nie dostosuje się do oczekiwań takiego pracownika? Czy samo deklarowanie przynależności do innej płci (lub deklarowanie braku przynależności do płci, ewentualnie zmienność w tym zakresie) można w takiej sytuacji uznać za wystarczające, aby osoba niebinarna mogła domagać się zaistnienia pewnych skutków

prawnych? Odpowiedź twierdząca na tak zadane pytania doprowadzi do dominacji zasady samookreślenia płci przez każdą jednostkę, która w sposób dowolny i arbitralny będzie mogła wybierać przynależność płciową – genderową. Tym samym płeć odczuwalna (indywidualnie, subiektywnie i nieweryfikowanie) wyprze płeć biologiczną, ale nie stanie się tak już w drugą stronę. Wówczas – jak zauważa Magdalena Grzyb (2022, s. 265, 267) – zasada samookreślenia płci uczyni z subiektywnych odczuć kategorię prawną, a idea równości płci, podobnie jak wszelkie inne działania mające na celu równouprawnienie w życiu społecznym, stracą sens.

3. Dyskryminacja ze względu na tożsamość płciową

Niezależnie od oceny obecnych regulacji prawnych dotyczących możliwości przeprowadzenia sądowego procesu korekty płci (również przez pracownika) należy wskazać, że pracodawca może dopuścić się zachowań o charakterze niepożądanym nie tylko względem pracowników, którzy pozostają w procesie tranzycji, lecz także względem takich pracowników, którzy nie zdecydowali się na podjęcie faktycznych działań celem uzyskania sądowej korekty płci. Dyskryminacja może być rozumiana jako niesłuszne (nieusprawiedliwione) rozróżnienie, które może polegać zarówno na gorszym ukształtowaniu sytuacji danego pracownika względem innych pracowników, jak i na pozbawieniu pracownika dostępu do pewnych korzyści, ale także na nieuzasadnionym uprzywilejowaniu danego pracownika, co stawia inne osoby w gorszej sytuacji (Góral, 2021, s. 21). Człowiek jest istotą wyjątkową, niepowtarzalną, o indywidualnie skonstruowanym systemie potrzeb ludzkich, co łącznie skutkuje odmiennymi skłonnościami do życia według indywidualnych potrzeb (Breczko, 2017, s. 95). U podłoża dyskryminacji ze względu na płeć tkwić mogą przecież stereotypy dotyczące tradycyjnego pojmowania ról żeńskich i męskich (Góral, 2021, s. 81), ale nie należy ograniczać zakresu zastosowania regulacji antydyskryminacyjnych tylko do przesłanki płci biologicznej (TSUE, C-13/94).

Działania o charakterze dyskryminującym mogą ze strony pracodawcy być skierowane również na pracowników, którzy w indywidualny sposób wyrażają i manifestują swoją płeć. W świetle art. 11³ k.p. katalog przyczyn dyskryminacyjnych pozostaje otwarty (Kuba, 2017, s. 28) i jakakolwiek dyskryminacja – nawet z przyczyn niewymienionych wprost w powołanej normie – pozostaje niedopuszczalna. Choć zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny (Szewczyk, 2021, s. 195), którego autorzy nie podzielają, nie ma potrzeby eksponowania tożsamości płciowej jako odrębnego kryterium, gdyż mogłoby to stanowić niezrozumiałe *superfluum*. Zakaz dyskryminacji osób transpłciowych binarnie (Doroszkievicz, 2019, s. 42) wchodzi w zakres zakazu dyskryminacji ze względu na płeć bez względu na to, czy płeć pierwotnie czy wtórnie uzyskaną, niemniej jednak zawsze albo męską, albo żeńską. Tyle tylko, że w tak rozumianej transpłciowości nie mieszczą się osoby o niebinarnej tożsa-

mości płciowej, czyli te, które np. nie identyfikują się jako należące do jednej z dwóch płci – kobiecej albo męskiej (w przeciwieństwie do osób transseksualnych). Sąd Najwyższy (wyrok SN, 2025), uwzględniając aktualne orzecznictwo TSUE, wywiódł, że osoba nieutożsamiająca się z daną płcią, choć prawnie do niej przypisywana i posiadająca najsilniejszą społecznie z nią więź, może być osobą, wobec której pracodawca dopuszcza się dyskryminacji ze względu na płeć (tzw. dyskryminacja przez asocjację) (Maliszewska-Nienartowicz, 2013, s. 15–16). Niezależnie bowiem od osobistego stosunku wobec różnicowania na płeć męską i żeńską osoba taka staje się postronną *par ricochet* ofiarą ogólnego różnicowania dokonywanego przez pracodawcę kierującego się przesłanką płci. Samo nieutożsamianie się przez pracownika z płcią nie może prowadzić do wyłączenia takiej osoby z kręgu ofiar niezgodnego z prawem różnicowania ze względu na kryterium płci. Wciąż jednak – co należy podkreślić – rozważania koncentrują się wokół (nie)utożsamiania się z płcią metrykalnie zdefiniowaną, nie zaś z płcią niezdefiniowaną przez prawo. Tym samym teza prezentowana w wyroku nie obejmuje wszystkich stanów faktycznych.

Pomimo braku wyraźnej literalnej podstawy prawnej istnienia zakazu dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową (płeć psychiczną) możliwe jest jego odnalezienie zarówno na poziomie konstytucyjnym (art. 32 Konstytucji RP), jak i ustawowym. Kryteria dyskryminacji zostały w Kodeksie pracy wskazane przykładowo i odzwierciedlają zjawiska dyskryminacji najbardziej typowe w polskich warunkach (Rączka, 2024; Wyrok SN, 2017). Również w prawie UE katalog przyczyn dyskryminacyjnych pozostaje otwarty (art. 21 Karty Praw Podstawowych UE), a zakaz dyskryminacji ma charakter prawa podstawowego. Taki kształt przepisów pozwala na umiejscowienie zakazu nierównego traktowania ze względu na tożsamość płciową w obrębie wszelkich zabronionych kryteriów dyskryminacji (Doroszkiewicz, 2019, s. 42). Rozszerzenie silnej ochrony przed dyskryminacją również na kryteria nienazwane w przepisach prawa pracy dopuszcza się zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze, jednak pod warunkiem, że ich ciężar gatunkowy pozostaje doniosły (Wyrok SN, 2014).

Wobec powyższego należałoby przyjąć, że zakaz dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową powinien być uwzględniany jako odrębny i niezależny od zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Istotne jest zatem uchwycenie ważnej – mimo iż subtelnej – różnicy występującej między zakazem dyskryminacji ze względu na płeć i zakazem dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową. W przypadku gdy tożsamość pozostaje zgodna z płcią (metrykalną) – również po przeprowadzonym procesie tranzycji – to kryterium płci, a nie tożsamości płciowej stanowi samodzielne, niedozwolone kryterium dyskryminacyjne, natomiast w przypadku występowania różnic pomiędzy płcią (metrykalną) a tożsamością, należy przyjąć, że to właśnie tożsamość płciowa będzie mogła stanowić zabronione kryterium. Powyższe oznacza, że pracodawca zobowiązany jest do traktowania danej osoby w sposób nie gorszy, niż gdyby nie uzyskał zapewnienia (deklaracji) o jej tożsamości płciowej lub gdyby nie dowiedział się o niej z innych źródeł lub sam nie pozyskał informacji ze względu na

zaobserwowanie zmian w zachowaniu czy wyglądzie z powodu wyrażanej przez pracownika ekspresji płciowej. Pracodawca, którego rola w takiej sytuacji pozostanie niezwykle trudna, nie powinien w sposób nieuzasadniony różnicować sytuacji prawnej i faktycznej pracownika tylko ze względu na jego deklarowaną tożsamość zarówno na etapie nawiązania stosunku pracy, jego trwania, jak i na etapie jego rozwiązywania. Zabronioną dyskryminacją mogłoby być zatem odrzucenie aplikacji na dane stanowisko pracy z uwagi na deklarację płci nienormatywnej, wprowadzenie zakazu używania zwrotów neutralnych płciowo, nakładanie kar porządkowych na pracowników transseksualnych czy dyscyplinarne rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami odmawiającymi zastosowania się do *dress codu* opartego na stereotypowym postrzeganiu płci żeńskiej i męskiej. Należy jednak zaznaczyć, że tożsamość płciowa nie może stanowić podstawy do niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązków ustawowych wobec pracownika (np. powierzania prac wzbronionych, wystawiania świadectwa pracy na dane odmienne niż w akcie stanu cywilnego) ani nie może stanowić podstawy do kierowania przez pracownika transpłciowego roszczeń wobec pracodawcy o wykonanie określonych czynności, jeżeli te nie znajdują stosownego umocowania ustawowego (np. domagania się wydzielenia osobnych toalet czy szatni dla osób transpłciowych lub dokonywania szczególnych zmian w regulaminach pracy czy systemie organizacji pracy). Pracodawca zobowiązany jest bowiem do przestrzegania obowiązków wynikających ze źródeł prawa pracy, wobec czego rozszerzenie katalogu obowiązków uzależnione jest od zmian ustawodawczych.

Należy jednak pamiętać, że pracodawca zobowiązany jest do szanowania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy oraz poszanowania godności każdego pracownika i nienaruszania jego dóbr osobistych. W obecnym stanie prawnym jednym z narzędzi, które mogłyby usprawnić organizację szeroko pojętego miejsca pracy dla pracowników mierzących się z problemem tożsamości płciowej, są racjonalne usprawnienia, które – zdaniem autorów – powinny być (*de lege ferenda*) zaczerpnięte z katalogu środków wspomagających osoby niepełnosprawne w osiągnięciu nie tylko formalnej, lecz także rzeczywistej równości w życiu społecznym. Racjonalne usprawnienia oryginalnie przewidziane w dyrektywie 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2000.303.16) są implementowane do art. 23a. ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2024.44 t.j.) i oznaczają wszelkie zmiany w pracy lub w środowisku pracy, które są niezbędne, aby umożliwić osobie z niepełnosprawnościami wykonywanie swoich obowiązków i czynienie postępów w pracy, a także uczestniczenie w szkoleniach. Z perspektywy pracodawcy istotne jest, że wszelkie zmiany i związane z nimi ponoszone koszty muszą być racjonalne i nie powinny stanowić nieproporcjonalnego obciążenia dla pracodawcy. To, co można uznać za proporcjonalne, zależy z kolei od wielkości i możliwości adaptacyjnych danego miejsca pracy (zakładu pracy), kosztów finansowych i innych (np. czasu pracy pracowników,

wpływu na produktywność lub ewentualnych utrudnień). Podstawowym wyznacznikiem wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób o nieustalonej (zmiennej) tożsamości płciowej powinny być zatem istotne potrzeby takich pracowników równoważone przez racjonalność wymaganych działań podejmowanych przez pracodawcę.

Koncepcja, a zarazem potrzeba racjonalnego usprawnienia (dostosowania) z innych przyczyn niż niepełnosprawność została użytecznie rozwinięta przez europejską sieć ekspertów prawnych w dziedzinie niedyskryminacji już w 2013 r. (Bribosia, & Rorive, 2013, s. 8). Szerokie rozumienie racjonalnego dostosowania, wykraczające poza podstawę niepełnosprawności, jest kluczowe dla rzeczywistej równości we wszystkich obszarach dyskryminacji i opiera się na fundamentach Arystotelesowskiej sprawiedliwości wyrównawczej, która urzeczywistnia koncepcję równości materialnej w społeczeństwie. Równość materialna koncentruje się bowiem na osiągnięciu rzeczywistych rezultatów, wykraczając poza tworzenie i oferowanie możliwości, co jest sednem równości formalnej. W tym sensie równość materialna wywodzi się już z eliminowania potencjalnej dyskryminacji i stosowania działań pozytywnych wobec wszystkich wrażliwych grup. Powyższe wymaga przewidywania praktycznych skutków różnorodności, w tym także w kontekście pracowników na rynku pracy. W związku z tym przyczynia się do walki z dyskryminacją i sprzyja włączaniu osób funkcjonujących na poziomie „indywidualnym”. Przyjęcie takiej szerokiej koncepcji racjonalnych usprawnień pozostaje w zgodzie z unijną polityką zdolności do bezpieczeństwa i elastyczności rynku pracy. Niemniej jednak przyjęcie racjonalnych usprawnień dla osiągnięcia równości we wszystkich obszarach objętych zasadą równego traktowania i zakazu dyskryminacji nie znalazło jeszcze odzwierciedlenia w prawodawstwie unijnym ani w poszczególnych jurysdykcjach europejskich. Nie oznacza to jednak, że pracodawcy nie mogą dążyć do organizacji pracy w ten sposób, aby wspierać równość pracowników we wszystkich aspektach, także w kontekście niedyskryminacji osób o różnych tożsamościach płciowych.

Posiłkowanie się odwołaniem do racjonalnych usprawnień przy ocenie sytuacji prawnej osoby wrażliwej ze względu na tożsamość płciową znajduje koncepcyjne oparcie także w analogii do sytuacji pracowników nienormatywnych płciowo w USA, skąd skutecznie zaczerpnięto wiele europejskich instrumentów prawa antydyskryminacyjnego. W wyroku the U.S. Court of Appeals *Williams v. Kincaid et al.*, [45 F.4th 759 (4th Cir. 2022)], który orzekł, że ADA (Ustawa o Amerykanach z Niepełnosprawnościami) reguluje również sytuacje osób z *gender dysphoria*. Sąd nawiązał do stanowiska Stowarzyszenia Psychiatrycznego, zgodnie z którym *gender dysphoria* opisuje niewygodny, medycznie kwalifikowany konflikt pomiędzy płcią przypisaną danej osobie a płcią, z którą dana osoba się identyfikuje. Należy również podkreślić, że Sąd Najwyższy USA w przełomowym wyroku *Bostock v. Clayton County* [42 U.S.C. § 12102(1)(A)] uznał, że pracownicy LGBT są objęci ochroną na mocy Tytułu VII Ustawy o prawach obywatelskich z 1964 roku. Jednak ADA wykracza poza sam zakaz dyskryminacji i nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia racjonal-

nych usprawnień. W przypadku pracowników z dysforią płciową może to oznaczać m.in. udzielenie urlopu na zabiegi medyczne lub terapię hormonalną czy wprowadzenie zmian w zasadach dotyczących korzystania z toalet lub ubioru w miejscu pracy.

Taki kierunek orzecznictwa sądów USA może być zatem cenną inspiracją w procesie rozstrzygania podobnych konfliktów w krajowych jurysdykcjach.

Wnioski

Problematyka dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową jest zagadnieniem społecznym i prawnym wciąż zyskującym na znaczeniu. W orzecznictwie (choć niejednolitym) zauważa się potrzebę uwzględniania przez sądy nie tylko płci metrykalnej, lecz także tożsamości płciowej (Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie, 2020; Wyrok Sądu Najwyższego, 2020). W doktrynie prawniczej (Grzyb, 2022, s. 265), głównie z uwagi na zagrożenia związane z koniecznością redefiniowania stosunków prawnych i jego skutków na szeroko pojęte relacje społeczne, wskazuje się na negatywny efekt spontanicznego zastępowania dychotomicznego podziału płci ich niezliczoną liczbą czy rozmywania definicji tych pojęć w obliczu konieczności znalezienia w takim podziale przestrzeni dla konkretnych jednostek afirmujących własną, niemetrykalną tożsamość płciową.

Przeprowadzone rozważania prowadzą do wniosku, że zakaz dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową powinien być uwzględniany jako odrębny i niezależny od zakazu dyskryminacji ze względu na płeć ze wszelkimi skutkami dla obszaru zatrudnienia. Istotne jest jednak, że sama autodeklaracja tożsamości płciowej pracownika nie może stanowić podstawy do niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązków ustawowych wobec pracownika, jak również nie może stanowić podstawy do kierowania przez np. pracownika *genderfluid* konkretnych żądań wobec pracodawcy, jeżeli te nie znajdują stosownego umocowania ustawowego. Pracodawca zobowiązany jest bowiem do przestrzegania obowiązków wynikających ze źródeł prawa pracy, wobec czego rozszerzenie katalogu obowiązków uzależnione jest, co do zasady, od zmian ustawodawczych.

Przeprowadzone rozważania wyraźnie ujawniają, że panujący chaos terminologiczny utrudnia spójne podejście do rozwiązywania dylematów prawnych związanych z ustalaniem płci, korektą płci czy zmiennością tożsamości płciowej w relacjach pracownik – pracodawca. Mimo iż ambicją autorów niniejszego artykułu nie było wypracowanie konkretnych rozwiązań ani sformułowanie kompleksowych wniosków *de lege ferenda*, to jednak stoją oni na stanowisku, że zasady współżycia społecznego, będące fundamentem dla kształtowania prawnych relacji między podmiotami nierównouprawnionymi, wskazują, że stosowanie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy dla pracowników ze zmienną tożsamością płciową może zapobiec powstawaniu wielu problemów natury dyskryminacyjnej oraz zwiększyć komfort pracy

takiego pracownika i współpracy w zespole. Tożsamość płciowa to nie płeć, wobec czego może stanowić samodzielne kryterium dyskryminujące. Wobec tego pracodawca, mając stosowną wiedzę o występującej w tym zakresie jakiegokolwiek niezgodności, winien wystrzegać się wszelkich zachowań naruszających godność takiego pracownika i łamiących zakaz dyskryminacji. Jednocześnie nie może zaniedbywać wywiązywania się ze swoich obowiązków wobec takiego pracownika, jeżeli są ustawowo precyzowane w odniesieniu do jego płci metrykalnej.

BIBLIOGRAFIA

- Bieńkowska, M. (2012). *Transseksualizm w Polsce. Wymiar indywidualny i społeczny przekraczania binarnego systemu płci*. Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.
- Błaszczak, Ł. (2015). Charakter prawny powództwa o zmianę płci. Dylematy na gruncie prawa procesowego cywilnego. *Wrocławskie Studia Erazmianskie*, 9, 148–150.
- Bodio, J. (2023). Uwagi o trybie postępowania o uzgodnienie płci. *Gdańskie Studia Prawnicze*, 1 (58), 113–132.
- Bojarska, K., & Kłonkowska, A. M. (2014). Transgresja płci, tranzycja ciała, transwersja tożsamości. Czym jest transpłciowość? w: A. M. Kłonkowska, & K. Bojarska (red.), *Psychospołeczne, prawne i medyczne aspekty transpłciowości* (ss. 63–82). Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Borucka-Arctowa, M. (1967). *O społecznym działaniu prawa*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Breczko, A. (2017). Tradycyjne paradygmaty prawa rodzinnego w dobie rewolucji biotechnologicznej. *Białostockie Studia Prawnicze*, 3, 89–106.
- Bribosia, E., Rorive I. (2013). *Reasonable Accommodation beyond Disability in Europe?*, European network of legal experts in the non-discrimination field. DG Just, European Commission. https://www.centrepereelman.be/content/uploads/2022/09/bribosia_rorive_reasonable_accommodation_en-2.pdf
- Cieśla, J. (2021). *Młodzi nie mieszczą się w granicach płci i płciowej tożsamości*. https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/2118541,1.mlodzi-nie-mieszczaja-sie-w-granicach-plci-i-plciowej-tozsamosci.readcontent/uploads/R_Ziemińska_Teoria_feministyczna_a_niebinarne_pojecie_plci.pdf
- Cupriak, Z. (2024). *Prawne pojęcie płci człowieka*. C.H. Beck.
- Doroszkievicz, E. (2019). Dyskryminacja osób transpłciowych w sferze zatrudnienia. *Pracownik i Pracodawca*, 1–2 (4), 40–53.
- Dynarski, W., Grodzka, A., & Podobińska, L. (2010). Tożsamość płciowa – zagadnienia medyczne, społeczne i prawne. w: A. Śledzińska-Simon (red.), *Prawa osób transseksualnych. Rozwiązania modelowe a sytuacja w Polsce* (ss. 21–38). Wolters Kluwer Polska.
- Dyrektywa Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2000.303.16).
- Góral, Z. (2021). Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu – uwagi wstępne. w: J. R. Carby-Hall, Z. Góral, & A. Tyc (red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu* (s. 21–46). Wolters Kluwer.

- Grzyb, M. (2022). Tożsamość płciowa to nie płeć – refleksje na tle wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z 29.09.2020 r., V Ca 2686/19. *Prawo w Działaniu. Sprawy cywilne*, 52, 255–271.
- Imieliński, K. & Dulko, S. (1995). *Przekleństwo androgyne. Transseksualizm: mity i rzeczywistość*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Imieliński, K., Dulko, S., & Filar M. (2001). *Transpozycje płci. Transseksualizm i inne zaburzenia identyfikacji płciowej*. Wydawnictwo ARC-EN-CICEL.
- Kuba, M. (2017). *Podstawy prawne zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu*. w: M. Kuba, red. n. Z. Góral, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowników*, Wolters Kluwer, Lex online.
- Maliszewska-Nienartowicz, J. (2013). *Dyskryminacja ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną: dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo TSUE: komentarz*. C.H. Beck
- Masternak, Z. (1979). *Obowiązki pracownicze a problem jakości pracy*. w: J. Jończyk (red.), *Prawne problemy jakości pracy* (ss. 13–26). Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Michałkiewicz-Kądziała, E. (2020). *Prawo do tożsamości człowieka w prawie polskim i międzynarodowym*. C.H. Beck, Lex Online
- Rączka, K. (2024). Komentarz do art. 11³ k.p. w: M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, C.H. Beck, Lex online.
- Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. (1964). Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 z późn. zm.).
- Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. (1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.).
- Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. (1997). Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2024.44 t.j.).
- Słownik terminów związanych z płcią*. (b.d.). Z. Barczewska, O. Biernacka, J. Bujnarowska, S. Jastrowski, E. Kaczmarczyk, Z. Latoas, K. Lubiszewska, P. Łabaj, J. Nikolajska, M. Pawłowski, I. Piekarz, K. Popławska, A. Rymarz, U. Ruprik, H. Siwiak, S. Szczeppek, Z. Szmańda, M. Śliwińska, F. Tryba, D. Wilińska, nadzór merytoryczny M. Grabowska. [https://kulturarownosci.ukw.edu.pl/download/65568/S%C5%82ownik termin%C3%B3w zw i%C4%85zanych z p%C5%82ci%C4%85 UKW.pdf](https://kulturarownosci.ukw.edu.pl/download/65568/S%C5%82ownik%20termin%C3%B3w%20związanych%20z%20płcią/C4%85UKW.pdf)
- Smugowska, M. (2015). Specyfika tożsamości oraz funkcjonowania społecznego osób transseksualnych w Polsce. w: D. Majka-Rostek, E. Banaszak, & P. Czajkowski (red.), *Genderowe filtry. Różnorodność doświadczania i percepcji płci w przestrzeni publicznej i prywatnej* (ss. 1–13). Uniwersytet Wrocławski.
- Sobczyk, A. (2023). Komentarz do art. 113 k.p. w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VI. Legalis online.
- Stanowisko oficjalne Międzynarodowego Stowarzyszenia Studentów Medycyny IFMSA – Poland nt. Orientacji seksualnej i tożsamości płciowej, przyjęte podczas wiosennego Zgromadzenia Delegatów 14–15 maja 2021 r., sygn. 135/ZG/21. Pobrano 12 maja 2026 r. z https://ifmsa.pl/news/84/Stanowisko-oficjalne-ifmsa-poland-nt_orientacji-s
- Stanowisko Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego (PTS) ws. sytuacji społecznej, zdrowotnej i prawnej osób transpłciowych. (b.d). B. Grabski, S. Dulko, G. Iniewicz, Ł. Muldner-Nieckowski, A. Robacha, D. Baran, M. Dora,

M. Mijas, S. Stankiewicz. Pobrano 12 maja 2026 r. z <https://pts-seksuologia.pl/sites/strona/83/stanowisko-pts-ws-sytuacji-spoecznej-zdrowotnej-i-prawnej-osob-transpłciowych>

Szewczyk, H. (2017). *Równość płci w zatrudnieniu*. Wolters Kluwer.

Szewczyk, H. (2021). Dyskryminacja ze względu na płeć w zatrudnieniu pracowniczym. w: J. R. Carby-Hall, Z. Góral, & A. Tyc (red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu* (ss.193–241). Wolters Kluwer.

Śledzińska-Simon, A. (2013). Prawna sytuacja osób transpłciowych w Polsce. w: W. Dynarski, & K. Śmiszek (red.), *Sytuacja prawna osób transpłciowych w Polsce. Raport z badań i propozycje zmian* (ss. 163–164). Fundacja Trans-Fuzja, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego. https://ptpa.org.pl/wp-content/uploads/2024/10/sytuacja_prawna_osob_transpłciowych_ch_w_polsce.pdf

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 17.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2025 r., III PSKP 21/24, LEX nr 3842497.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2020 r., I NSNc 575/21, LEX nr 3439529.

Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 29 września 2020 r., V Ca 2686/19, LEX nr 3207506.

Wyrok TK z dnia 5 grudnia 2000 r., K. 35/99, OTK ZU z 2000 r. Nr 8, poz. 295.

Wyrok TSUE z dnia 30 kwietnia 1996 r., C-13/94, *P. v. S. i Cornwall County Council*, ECR 1996, nr 4–5, poz. I–2143.

Zadykiewicz, P. (2023). Zmiana płci w świetle prawa administracyjnego. w: D. Jaroszevska – Choraś, A. Kilińska-Pękacz, A. Wedeł-Domaradzka (red.), *Kobieta i prawo* (ss. 116–130). Wydawnictwo Difin.

Zieliński, T. (1977). *Zarys wykładu prawa pracy. Część 1. ogólna*. Uniwersytet Śląski.

Ziemińska, R. (2017). Osoby interpłciowe: praktyki medyczne, ruch społeczny i problem trzeciej kategorii płciowej. *Miscellanea Anthropologica et Sociologia*, 18(2), 15–32.

Ziemińska, R. (2020). Teoria feministyczna a niebinarne pojęcie płci. *Avant*, XI (3), 1–18). <https://avant.edu.pl/wp->

Ziemińska, R. (2023). *Niebinarne i wielowarstwowe pojęcie płci*. Wydawnictwo Naukowe PWN.