



Załącznik nr 1 do Regulaminu Konkursu

Dyskryminacja i równe prawa

Kiedy pracownik jest dyskryminowany

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności nakazu równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Zasada ta wynika bezpośrednio z Kodeksu pracy.

Zgodnie z nim pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie:

- nawiązania stosunku pracy
- ustalania warunków zatrudnienia
- awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- rozwiązania stosunku pracy.

Katalog przyczyn, ze względu na które nie można różnicować sytuacji pracownika, jest otwarty.

Kodeks pracy wymienia przykładowo:

- płeć
- wiek
- niepełnosprawność
- rasę
- religię
- narodowość
- przekonania polityczne



- przynależność związkową
- pochodzenie etniczne
- wyznanie
- orientację seksualną
- zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony
- zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Co to jest dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

Równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Żeby mówić o dyskryminacji:

- pracodawca nie musi dyskryminować z powodu danej cechy wszystkich pracowników
- dyskryminacja pracownika nie musi być świadomym i celowym działaniem sprawcy.

Dyskryminowanie bezpośrednie ma miejsce wtedy, gdy pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy z powodu jednej lub kilku przyczyn uznawanych za kryteria dyskryminacyjne.

Przykład

Pracodawca organizuje szkolenie przydatne w codziennej pracy każdego pracownika zatrudnionego w tym przedsiębiorstwie. Do udziału w szkoleniu są wyznaczeni wszyscy pracownicy zakładu z wyjątkiem pracownika w wieku 50+. Pracodawca odmawia mu udziału w szkoleniu. Jako powód swojej decyzji wskazuje potrzebę inwestowania w młodszych pracowników. Powyższa sytuacja może być uznana za przejaw dyskryminacji bezpośredniej z uwagi na wiek.

Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, kiedy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie



nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych jako dyskryminacyjne.

Przykład

Regulamin wynagradzania obowiązujący w zakładzie pracy uzależnia przyznanie comiesięcznej premii finansowej od wypracowania określonych efektów pracy (liczby wyprodukowanych elementów). Pracownicy zatrudnieni na niepełny etat nie mają możliwości wyprodukowania elementów w takiej liczbie, która umożliwiłaby im nabycie prawa do tego świadczenia. W konsekwencji dochodzi do dyskryminacji pośredniej określonej grupy pracowników zakładu z uwagi na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Do dyskryminacji pośredniej nie dochodzi wtedy, gdy postanowienie, kryterium lub działanie pracodawcy jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przejawem dyskryminowania jest także zachęcanie innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

Przykład

Dyrektor marketingu nakazuje dyrektorowi działu rekrutacji, aby niezależnie od doświadczenia i umiejętności posiadanych przez kandydatów do pracy zatrudniał na stanowisko kelnera w sieci restauracji wyłącznie kobiety do 25. roku życia w sytuacji, w której nie jest to uzasadnione żadnymi obiektywnymi względami. Charakter pracy i sposób jej wykonywania nie wymaga, aby świadczyły ją wyłącznie takie osoby. Pracownik, który jest zachęcany przez przełożonego czy pracodawcę do działań dyskryminacyjnych, może odmówić wykonania polecenia, gdyż jest ono niezgodne z prawem.

Co to jest molestowanie i molestowanie seksualne

Molestowanie



Jedną z form dyskryminacji jest molestowanie. Oznacza ono niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Do molestowania dochodzi wtedy, gdy przyczyną niepożądanego zachowania jest jedno z kryteriów dyskryminacyjnych, w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Molestowanie seksualne

Rodzajem dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie seksualne.

Aby dane zachowanie zostało zakwalifikowane jako molestowanie seksualne:

- musi być niepożądane
- musi mieć charakter seksualny lub odnosić się do płci pracownika
- jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne może występować w formie fizycznej, werbalnej lub pozawerbalnej.

Przykładami takiego zachowania będą:

- nakłanianie do czynności seksualnych z wykorzystaniem własnej przewagi
- szantaż seksualny
- sprośne aluzje lub żarty
- prezentowanie treści o charakterze pornograficznym, na przykład rysunków, filmików.

Sprzeciw wobec niepożądanego zachowania

Osoba doświadczająca molestowania lub molestowania seksualnego powinna wyrazić sprzeciw wobec niepożądanego zachowania.

Sprzeciw może mieć charakter:

werbalny i polegać na przykład na bezpośrednim zwróceniu się do sprawcy i poinformowaniu go o niepożądanym charakterze jego zachowania



pozawerbalny i polegać na przykład na unikaniu kontaktu ze sprawcą.

Dzięki wyrażonemu sprzeciwowi pracodawca będzie mógł zareagować na niechciane zachowania i im przeciwdziałać.

Sprzeciw jest także istotny ze względów dowodowych. Potwierdza to orzecznictwo sądowe, które wskazuje, że obowiązkiem ofiary jest uprawdopodobnienie, że:

- wystąpiło molestowanie seksualne
- sprzeciwiła się temu zachowaniu.

Wówczas to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia (a nie uprawdopodobnienia), że nie doszło do molestowania. Jest to wyjątkowa sytuacja procesowa, w której osoba inicjująca postępowanie (pracownik) nie musi udowadniać swoich twierdzeń, a wystarczy, że je uprawdopodobni. W praktyce pracownicy przedstawiają swoją wersję wydarzeń w pozwie i w ramach przesłuchania.

Natomiast to pracodawca musi wykazać, że zarzuty pracownika są nieprawdziwe i przedstawić dowody, które to potwierdzają.

Ważne! Ani podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu, ani podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Jedną z podstawowych zasad zarządzania pracownikami przez pracodawcę jest zasada równego traktowania. Oznacza ona, że pracownicy muszą mieć równe prawa z tytułu wykonywania takich samych obowiązków.

Zgodnie z zasadą równego traktowania pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania stosunku pracy
- warunków zatrudnienia
- awansowania
- dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych



- rozwiązania stosunku pracy.

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika na przykład poprzez:

- odmowę nawiązania stosunku pracy
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- rozwiązanie stosunku pracy.

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Różnica między zasadą równego traktowania a dyskryminacją pracownika polega na tym, że dyskryminacja jest jednym z możliwych przejawów nierównego traktowania i polega na nierównym traktowaniu ze względu na kryterium dyskryminacyjne.

Nierówne traktowanie nie zawsze jest jednak powiązane z konkretnym kryterium dyskryminacyjnym i z tego względu nie zawsze będzie oznaczało dyskryminację.

Konsekwencje naruszenia zasady równego traktowania i złamania zakazu dyskryminacji są odmienne. W pierwszym przypadku może być uzasadniona odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej.

W przypadku dyskryminacji przepisy Kodeksu pracy przewidują odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W przypadku odpowiedzialności kontraktowej nie ma ustalonej dolnej granicy odszkodowania.

W obu przypadkach odszkodowanie nie ma górnego limitu wysokości. O tym, w jakiej wysokości zostanie zasądzone odszkodowanie na rzecz pracownika, zadecyduje sąd, biorąc pod uwagę sposób postępowania pracodawcy lub jego pracownika oraz stopień naruszenia zakazu dyskryminacji. Wytyczne do unijnej dyrektywy dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy wskazują, że sankcje zasądzone pracownikowi od pracodawcy muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe.



Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania. Ta zasada dotyczy również pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia innemu pracownikowi w tym zakresie.

Pracownik nie może być gorzej traktowany, w sytuacji, gdy, na przykład:

- wystąpił z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy
- wystąpił z wnioskiem o czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej
- skorzystał z elastycznego czasu pracy
- pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą
- wykonuje pracę zdalną
- wystąpił z wnioskiem o zmianę warunków pracy na bardziej przewidywalne lub bezpieczniejsze.

Nie możesz zwolnić pracownika tylko, dlatego, że dochodził swoich praw.

Przykład

Pan Jan uważa, że jest dyskryminowany przez pracodawcę, bo otrzymuje niższe wynagrodzenie niż jego kolega. Postanowił dochodzić swoich praw na drodze postępowania sądowego. Pracodawca nie może wypowiedzieć mu umowy o pracę z tego powodu.

Przykład

Pan Jan jest ojcem 3-letniego dziecka. Ze względu na konieczność sprawowania nad nim opieki wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o możliwość wykonywania pracy w formie zdalnej. Pracodawca nie może z tego powodu dyskryminować Pana Jana, czy też wypowiedzieć mu umowy o pracę.

Ważne! Pracownik, którego prawa zostaną naruszone, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Kiedy nierówne traktowanie jest dopuszczalne

Nie w każdej sytuacji różnicowanie pracowników jest niezgodne z prawem.



Odmienne traktowanie jest dopuszczalne w pewnych przypadkach, jeżeli jest proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika.

Pracodawca może stosować środki, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność.

Dopuszczalne jest także stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Dłuższy staż pracy może uzasadniać lepsze warunki pracy pracownika lojalnego wobec pracodawcy.

Pracodawca może także odmówić zatrudnienia pracownika z jednej lub kilku przyczyn prawnie chronionych, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi.

Naruszeniem zasady równego traktowania nie jest także czasowe wyrównywanie szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych ze względu na jedną lub kilka przyczyn prawnie chronionych poprzez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności.

Przykładem takiej grupy pracowników mogą być osoby niepełnosprawne.

Nie narusza zasady równego traktowania ograniczanie dostępu do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Dostęp można ograniczać jednak tylko w przypadku, gdy rodzaj lub charakter wykonywanej przez nie działalności powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi.

Wymaganie to musi być proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby. W tym zakresie wymienione podmioty mogą wymagać od pracownika działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki, na której się opierają w swojej działalności.

Prawo do jednakowego wynagrodzenia



Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Ten sam rodzaj wykonywanej pracy czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, ponieważ sposób wykonania pracy przez pracowników może być różny, na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości.

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Pamiętaj! Praca w sytuacji, gdy dwoje pracowników jest zatrudnionych na stanowisku o takiej samej nazwie, ale jedno z nich zarządza również zespołem, który mu podlega, a drugi pracownik jest samodzielnym specjalistą, nie jest jednakową pracą.

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

Nagrody są zatem częścią wynagrodzenia w świetle przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji, choć należy pamiętać, że w odróżnieniu od premii mają charakter uznaniowy.

Obowiązki pracodawcy i roszczenia pracownika

Zgodnie z przepisami podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu. W gestii pracodawcy leży również taka organizacja pracy w firmie, żeby nie dochodziło w niej do nierównego traktowania pracowników, molestowania czy molestowania seksualnego.

W celu uniknięcia w firmach zjawisk, które mogą zostać uznane za praktyki dyskryminacyjne, pracodawcy mogą:

wprowadzić procedury antydyskryminacyjne, które będą w szczególności:

- zawierać wyjaśnienie podstawowych pojęć dotyczących nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego
- przedstawiać możliwości zgłoszenia tych zachowań



- ustalać sposób postępowania pracodawcy od czasu otrzymania zgłoszenia

- określać stopień poufności działań i możliwe rozstrzygnięcia postępowania

powołać pełnomocnika do spraw przeciwdziałania dyskryminacji, czyli osobę, do której mogą zgłaszać się pracownicy lub inne osoby uważające, że spotkała je dyskryminacja bądź inne niepożądane zachowanie w zakładzie pracy

wprowadzić przejrzyste zasady wynagradzania pracowników, w ramach których umożliwią pracownikom zadawanie pytań co do decyzji pracodawcy dotyczących ustaleń w zakresie wynagrodzenia

organizować dla pracowników szkolenia, żeby potrafili identyfikować zjawisko dyskryminacji

organizować dla kadry menedżerskiej szkolenia umożliwiające zapobieganie dyskryminacji w ich zespołach.

Jeśli którykolwiek z pracowników uprawdopodobni zarzut dyskryminacji, na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że do dyskryminacji, molestowania czy molestowania seksualnego nie doszło.

Pracownik natomiast będzie mógł żądać od pracodawcy odszkodowania, jeśli spotka go w firmie którekolwiek z tych zachowań. Zgodnie z przepisami odszkodowanie nie powinno być niższe niż wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty uprawdopodobniające wystąpienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Pamiętaj! Pracownik, który będzie czuł się dyskryminowany, może skierować do sądu roszczenia przeciwko pracodawcy także wtedy, gdy bezpośrednim sprawcą była inna osoba, na przykład współpracownik czy przełożony ofiary.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących w związku z dyskryminacją, molestowaniem, molestowaniem seksualnym lub nierównym traktowaniem nie może



powodować dla niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Przede wszystkim nie można pracownika z tego powodu zwolnić.

Ta sama zasada dotyczy pracownika, który udzielił wsparcia pracownikowi pozywającemu pracodawcę, na przykład zeznawał na jego korzyść w czasie postępowania sądowego.

W związku z nieprzestrzeganiem przez pracodawcę zasady równego traktowania i niedyskryminacji w pracy, kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, pracownik może skorzystać z prawa do rozwiązania łączącej go z pracodawcą umowy o pracę w trybie natychmiastowym, tj. bez konieczności zachowania wymaganego okresu wypowiedzenia.

Informacja o przepisach dotyczących równego traktowania

Obowiązkiem pracodawcy jest udostępnienie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty w firmie, na przykład poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń czy udostępnienie treści w internecie.

Opracowano na podstawie:

Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027

Art. 11[2], 11[3], 18[3a] – 18[3e], 55, 94, 94[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania