

## **Dyskryminacja w miejscu pracy – co oznacza to pojęcie?**

**Autor: adw. Kamilla Kasprzak**

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy oraz warunków zatrudnienia, a także awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. O zatrudnieniu pracownika, jego awansie, wynagrodzeniu czy skierowaniu na szkolenie nie powinny decydować takie kryteria, jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także fakt zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

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

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

### **Kiedy występuje dyskryminacja bezpośrednia?**

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Jest to jawna forma dyskryminacji.

Przykład: kobieta zatrudniona na tym samym stanowisku i z takim samym zakresem obowiązków, zarabia mniej niż mężczyzna.

### **Kiedy występuje dyskryminacja pośrednia?**

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy 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, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Jest to ukryta forma dyskryminacji.

Przykład: przyznawanie premii uznaniowej tylko osobom zatrudnionym na pełnym etacie, a w tym zakładzie pracy na pełnym etacie zatrudniani są tylko mężczyźni, a kobiety (albo osoby starsze) są zatrudniane tylko na pół etatu.

### **W jaki inny sposób można dopuścić się dyskryminacji w miejscu pracy?**

Przejawem dyskryminowania jest także:

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

Przejawem dyskryminacji w miejscu pracy jest również molestowanie seksualne, gdyż jest to forma dyskryminowania ze względu na płeć. Molestowaniem seksualnym jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

### **Kiedy pracodawca może różnicować sytuacje pracownika?**

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi (np. nie zatrudnienie pracownika ze względu na wyznanie, jeżeli ubiega się o pracę w szkole katolickiej);
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny (np. trudności finansowe pracodawcy uzasadniają zmniejszenie wymiaru czasu pracy pracownika);
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność (np. wskazanie w regulaminie, że osoby niepełnosprawne nie mogą pracować na drugiej zmianie, czyli zmianie popołudniowej);
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (np. uzależnienie skierowania na szkolenie od stażu pracy)

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie. Idealnym przykładem jest tutaj wprowadzenie udogodnień dla osób niepełnosprawnych czy też wprowadzenie na określony czas innych kryteriów zatrudnienia w celu zwiększenia liczby kobiet pracujących w danych zakładzie, gdyż wcześniej dominowali w nim mężczyźni (tzw. dyskryminacja pozytywna).

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje

powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

### **Kiedy zasady wynagradzania mogą świadczyć o dyskryminacji?**

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. 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. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Jeżeli kobieta zatrudniona na tym samym stanowisku i posiadająca takie same kwalifikacje oraz wykonująca taki sam zakres obowiązków, otrzymuje niższe wynagrodzenie niż mężczyzna, to jest to dyskryminacja ze względu na płeć. Dyskryminacja występuje również wtedy, gdy na wysokość wynagrodzenia ma wpływ wiek pracownika czy też jego niepełnosprawność.

### **Co może zrobić pracownik?**

W pierwszej kolejności wskazać należy, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w miejscu pracy, a więc jeżeli pracodawca dopuszcza się czynów stanowiących dyskryminację lub toleruje niewłaściwe zachowania ze strony innych pracowników, to dopuszcza się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków wobec pracownika, co stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa wyżej, uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli sprawa trafi do Sądu, to pracodawca będzie musiał wykazać, że podjął faktyczne i skuteczne działania mające na celu przeciwdziałanie niewłaściwym zachowaniom.

W przypadku złożenia takiego oświadczenia, pracownikowi przysługuje roszczenia o zapłatę odszkodowania odpowiadającego wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ponadto osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W przepisach nie określono górnej granicy takiego odszkodowania, a więc musi być ono dostosowane do stopnia naruszenia zasady równego traktowania, a także musi wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, a więc musi być odpowiednie do rodzaju i wysokości szkody poniesionej przez pracownika. Należy również pamiętać o prewencyjnym charakterze takiego odszkodowania. Nie może ono być zbyt niskie, gdyż nie zachęci pracodawcy do wprowadzenia środków przeciwdziałających dyskryminacji w jego zakładzie pracy.

Wskazać należy, że w sprawach dotyczących dyskryminacji zmieniona została zasada rozkładu ciężaru dowodu. W takich sprawach, to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika.

*Przepis art. 18[3b] § 1 KP zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 KC (w zw. z art. 300 KP), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Omawiany art. 18[3b] § 1 KP zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Trzeba przy tym przyjąć, że osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (Zob. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2012-04-19, III APa 3/12, Opubl: [www.orzeczenia.ms.gov.pl](http://www.orzeczenia.ms.gov.pl)).*

*Na zainteresowanym pracowniku spoczywa obowiązek wskazania odmiennego ukształtowania jego statusu, tak aby pracodawca mógł następnie dowodzić, że owo zróżnicowanie nie miało dyskryminacyjnego charakteru. Nie sposób bowiem na serio wymagać od pracodawcy, aby spotykał się z subiektywnym poczuciem jakiegokolwiek, choćby całkowicie wyimaginowanej, dyskryminacji i próbował każdemu pracownikowi, w tym także trapiionym zawyżoną samooceną własnej wartości na rynku pracy, wykazywać z góry, że nie dopuścił się wobec nich jakiegokolwiek aktu dyskryminacyjnego (Zob. Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-05-24, II PK 33/05).*