



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Stop dyskryminacji



Zanim
podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Objawy dyskryminacji

Kodeks pracy zobowiązuje do równego traktowania osób zatrudnionych, jak i starających się o pracę. Pracodawca dyskryminuje pracownika jeżeli ze względu na niedozwolone kryteria:

- odmawia nawiązania stosunku pracy,
- postanawia rozwiązać umowę,
- płaci mniej niż innemu pracownikowi, choć robią dokładnie to samo albo wykonują prace wymagające porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także o takiej samej odpowiedzialności i wysiłku,
- nie daje awansu lub nie przyznaje innych świadczeń związanych z pracą,
- pomija przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.



Rodzaje dyskryminacji

Dyskryminacja bezpośrednia:

istnieje wówczas, gdy ktoś ze względu np. na płeć, wiek itp. był, jest lub mógłby być, traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Przykład

Kobieta i mężczyzna o takich samych kwalifikacjach i stażu pracy, wykonują tę samą pracę, ale otrzymują zróżnicowane wynagrodzenie.

Dyskryminacja pośrednia:

istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego:

- postanowienia,
- zastosowanego kryterium lub
- podjętego działania, występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, jeżeli różnice te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.



Dotyczy to pracowników należących do grupy dyskryminowanej ze względu np. na płeć, wiek itp.

Przykład

Pracodawca zatrudniający młode matki wprowadza obowiązkową 2-godzinną przerwę na lunch, niewliczaną do czasu pracy.

Twoje prawa są zapisane w konstytucji

Konstytucja RP zakazuje dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Wprowadza też zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn. Zasady te znajdują uszczegółowienie w Kodeksie pracy.

Pracodawca nie może kierować się:

- płcią,
- wiekiem,
- niepełnosprawnością,
- rasą,
- religią,
- narodowością,
- przekonaniami politycznymi,
- przynależnością związkową,
- pochodzeniem etnicznym,
- wyznaniem,
- orientacją seksualną,
- faktem zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Za łamanie zakazów grozi kara

Czy wiesz, że...?

.... skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może powodować żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika (np. stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia, pominięcia w awansie, nieprzyznania podwyżki itp.).

Istnieje bezwzględny zakaz umieszczania w informacji o wolnym miejscu zatrudnienia, przekazywanej powiatowemu urzędowi pracy, wzmianek ujawniających oczekiwania pracodawcy co do płci, wieku, sprawności, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, orientacji seksualnej, przekonań politycznych i wyznania religijnego lub przynależności związkowej poszukiwanego kandydata do pracy.

Ani firmy headhunterskie, ani pracodawcy, zamieszczając ogłoszenia o pracy, nie mogą wskazywać w nich swoich preferencji, dotyczących któregośkolwiek z kryteriów dyskryminacyjnych. Dlatego np. anonse „przyjmę emerytkę” czy „zatrudnię sprzedawcę, wymagane obywatelstwo polskie”, naruszają prawo.

Odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu pracy z wyżej wymienionych względów podlega karze grzywny nie niższej niż 3 tys. zł.

Jak bronić się przed dyskryminacją?

Jeżeli jesteś ofiarą dyskryminacji, masz prawo do odszkodowania. Aby je uzyskać, musisz wystąpić do sądu pracy z pozwem przeciwko pracodawcy. Przed sądem powinieneś jedynie przedstawić fakty, wskazujące na zaistnienie dyskryminacji. Postaraj się o zdobycie świadków, których zeznania potwierdzą słuszność Twoich żądań, zgromadź wszelkie pomocne dokumenty.



Pamiętaj!

To na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację, to on musi udowodnić, że jest niewinny i np. wykazać, że – różnicując sytuację pracowników – kierował się obiektywnymi powodami, np. zatrudnił mężczyznę, bo miał wyższe kwalifikacje od rywalizującej z nim kobiety. Jeśli sąd uzna słuszność Twoich racji, przyzna Ci odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Możesz korzystać z pomocy organizacji pozarządowych, związków zawodowych. Jeżeli jesteś w trudnej sytuacji materialnej przysługuje Ci prawo zwrócenia się do sądu o wyznaczenie pełnomocnika z urzędu.

Wynagrodzenie za pracę

Czy wiesz, że...?

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

Wynagrodzenie obejmuje wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie nie tylko pieniężnej. Mogą to być np.:

- świadczenia wypłacane w razie choroby pracownika,
- odprawy wypłacane w przypadku zwolnień z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- odprawy emerytalne i rentowe, gratyfikacje wypłacane pracownikom odchodzącym z pracy oraz
- różnego rodzaju udogodnienia, mające podwyższyć atrakcyjność zatrudnienia: samochód służbowy oddany do dyspozycji pracownika, zniżki w przypadku korzystania ze środków transportu publicznego, kupony na posiłki w restauracji, nieoprocentowane lub niskoprocentowane pożyczki, opłacana przez pracodawcę opieka zdrowotna czy wczasy.

Czy wiesz, że...?

... Kodeks pracy zakłada różnicowanie wynagrodzenia, wprowadzając kryteria jego ustalenia, tj.: rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, ilość pracy i jej jakość.

Co nie narusza zasad równego traktowania

Są takie prace, które ze względu na swój rodzaj, warunki wykonywania, wymagania zawodowe stawiane pracownikom, mogą być wykonane tylko przez ściśle określone osoby. Wówczas pracodawca ma prawo zawęzić krąg kandydatów, posługując się kryterium płci, wieku, wyznania itd. bez narażenia się na zarzut dyskryminacji.

- Nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca, uwzględniający kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w kościołach i innych



Co nie narusza zasad równego traktowania

związkach wyznaniowych, a także organizacjach, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

- Ochrona rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika uzasadniają stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika.
- Nie dyskryminują działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników, wyróżnionych bez względu na płeć, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wyrównywanie szans przez szkolenie



Molestowanie seksualne

Dyskryminacja ze względu na płeć obejmuje też molestowanie seksualne, czyli zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Molestowanie może przybrać formę zachowań fizycznych (np. dotyku) werbalnych (np. niejednoznacznych propozycji, zwrotów) lub pozawerbalnych (np. dwuznacznych gestów).

Poniżanie – od molestowania seksualnego należy odróżnić zachowanie, którego celem jest poniżanie lub upokorzenie pracownika (molestowanie). Molestowanie takie jest przejawem dyskryminacji, który nie ma aspektu seksualnego.



Przykłady dyskryminacji

- Zobowiązanie kobiet podczas rekrutacji do podpisywania oświadczeń, że nie zajdą w ciążę/nie wyjdą za mąż przez określony czas.
- Kierowanie żartów, dowcipów o tematyce seksualnej do pracownicy, która sobie tego nie życzy (molestowanie seksualne).

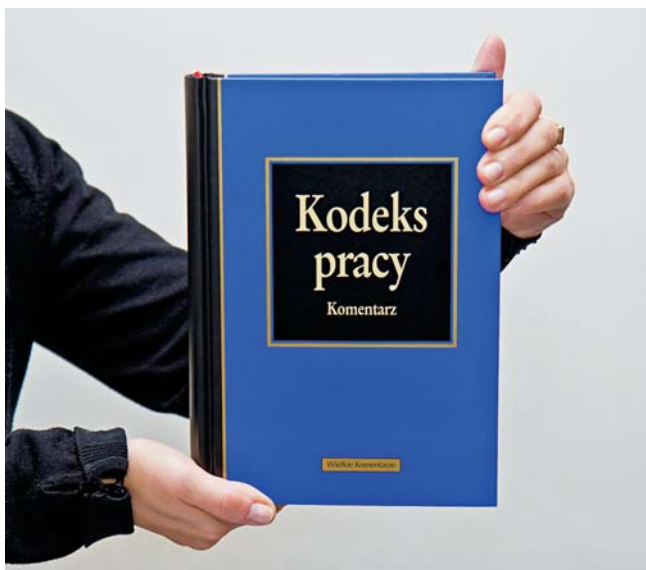


- Żartowanie z religii, narodowości, przynależności etnicznej pracownika.
- Kierowanie na szkolenia, kursy, tylko młodych (lub tylko starszych) pracowników.
- Ustalenie niższego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości lub za taką samą pracę dla kobiet i mężczyzn.
- Zwolnienie z pracy osoby homoseksualnej, gdy pracodawca dowiedział się o jej orientacji.
- Podejmowanie decyzji personalnych w oparciu o przynależność do partii politycznych.
- Awansowanie wyłącznie pracowników pełnosprawnych, choć niepełnosprawni wykonują pracę porównywalnej jakości.

Gdy planujesz zatrudnić pracownika

W czasie rozmowy kwalifikacyjnej potencjalny pracodawca nie ma prawa pytać o sytuację rodzinną, stan cywilny oraz posiadane lub planowane potomstwo.

Pamiętaj, że pracodawca powinien udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (Kodeks pracy) w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić dostęp do tych przepisów w innej, przyjętej u siebie sposób. Może to być pismo skierowane do pracowników, ogłoszenie na tablicy ogłoszeń, rozesłanie maili itp.



Kp reguluje problematykę dyskryminacji w art. 11², art. 11³, art. 18 § 3, art. 18^{3a} art. 18^{3e}, art. 67² § 1 pkt 8, art. 67¹⁵ § 2, art. 94 pkt 2b, art. 94¹.