

## Kiedy dyskryminacja nie zachodzi?

Nie dojdzie do dyskryminacji, jeżeli – ze względu na rodzaj oferowanej pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom – pracodawca zawęży krąg kandydatów, posługując się kryterium płci, wieku, wyznania itd. (np. poszukuje wyłącznie mężczyzn do prac wymagających znacznego wysiłku fizycznego).

Pracodawca uwzględniający kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Ustawodawca dopuszcza stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika.

Za dyskryminację nie może uchodzić wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników.

Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów wyznanie pracownika stanowi istotne wymaganie zawodowe.

## Kiedy zachodzi dyskryminacja?

Pamiętaj! Jesteś dyskryminowany wówczas, gdy z uwagi na jedno z wymienionych kryteriów dyskryminacyjnych jesteś traktowany mniej korzystnie niż inny pracownik był, jest lub mógłby być potraktowany w porównywalnej sytuacji (dyskryminacja bezpośrednia).

Może zdarzyć się również, że staniesz się ofiarą dyskryminacji pośredniej. Ma ona miejsce w sytuacji, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych ze względu na jeden lub kilka wymienionych kryteriów dyskryminacyjnych, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (np. zniżanie stawki godzinowego wynagrodzenia osobom pracującym w niepełnym wymiarze czasu, jeśli kobiety dominują w tej grupie zatrudnionych).

**Jarosław K., 44-letni nauczyciel historii, cieszy się szacunkiem i sympatią uczniów. Jest współautorem kilku podręczników, wychował wielu olimpijczyków. Gdy dyrektor przypadkowo dowiedział się, że Jarosław K. jest gejem, niezwłocznie rozwiązał z nim umowę o pracę, twierdząc, że stanowi on zły przykład i zagrożenie dla młodzieży. Dyrektor dopuścił się dyskryminacji ze względu na orientację seksualną pracownika.**

## Molestowanie seksualne

Od 1 stycznia 2004 r. pojęcie dyskryminacji ze względu na płeć obejmuje także molestowanie seksualne, rozumiane jako każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego to zachowania celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Ustawodawca dodaje, iż na zachowanie to mogą składać się fizyczne (np. dotyk), werbalne (np. niejednoznaczne propozycje, zwroty) lub pozawerbalne (np. dwuznaczne gesty) elementy.

### Poniżanie

Od molestowania seksualnego należy odróżnić zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie). Molestowanie takie jest przejawem dyskryminacji, który nie ma aspektu seksualnego.

**Halina F. jest pielęgniarką w szpitalu. Ordynator Zenon L., ilekroć spotyka Halinę, wygłasza niewybredne komentarze na temat jej biustu i pośladków, dąży do fizycznego kontaktu, proponuje wspólne wyjazdy służbowe. Szczególnie natarczywy staje się w czasie nocnych dyżurów. Halina F. wielokrotnie stanowczo dawała do zrozumienia, że nie życzy sobie tego typu zachowań. Działania Zenona L. to jawny przykład molestowania seksualnego.**

## Wynagrodzenie za pracę

Od 1 stycznia 2002 r. w Kodeksie pracy wyraźnie zapisano prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pojęcie wynagrodzenia jest rozumiane szeroko, obejmując wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w każdej formie, nie tylko pieniężnej (art. 18<sup>3c</sup> Kp).

*W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości pojęcie „wynagrodzenie za pracę” jest interpretowane szeroko, obejmując świadczenia wypłacane w razie choroby pracownika, odprawy wypłacane w przypadku zwolnień z pracy, przyczyn dotyczących zakładu pracy, odprawy emerytalne i rentowe, gratyfikacje wypłacane pracownikom odchodzącym z pracy, różnego rodzaju udogodnienia i urzędzenia dostarczane pracownikom przez pracodawcę, mające podwyższyć atrakcyjność zatrudnienia.*

Przepis art. 78 Kodeksu pracy zakłada różnicowanie wynagrodzenia, wprowadzając kryteria jego ustalenia, takie jak: rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, ilość pracy i jej jakość.

## Jak bronić się przed dyskryminacją?

Jeżeli padłeś 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.** Pracodawca uwolni się od zarzutu stosowania praktyk dyskryminacyjnych, jeżeli zdoła udowodnić, że – różnicując sytuację pracowników – kierował się obiektywnymi powodami, np. zatrudnił mężczyznę, ponieważ 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 (art. 18<sup>3d</sup> Kp).

### Czy wiesz, że...?

...skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

## Jeżeli uważasz, że jesteś dyskryminowany...

... ale nie chcesz występować do sądu, możesz złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Okręgowe Inspektoraty Pracy mają siedziby w każdym mieście wojewódzkim. Nie musisz się obawiać – **złożenie skargi niczym Ci nie grozi, gdyż obowiązkiem inspektora pracy jest zachowanie w tajemnicy danych skarżącego.**

**Pamiętaj!** W art. 94<sup>1</sup> Kodeksu pracy zobowiązano pracodawcę do udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Możesz więc, bez problemu zapoznać się z pełną treścią wszystkich powołanych wyżej przepisów.

**Lucyna M. jest specjalistką ds. sprzedaży w firmie samochodowej. Wraz z nią w dziale pracują dwie inne kobiety. Zakres ich obowiązków, kwalifikacje zawodowe i staż pracy są identyczne. Mimo to, Lucyna M. jako jedyna w dziale nie otrzymała służbowego telefonu komórkowego ani laptopa. Szef, wiedząc że Lucyna M. jest Romką, twierdzi, że nie wręczył jej sprzętu z obawy przed jego zniszczeniem lub utratą. Pracodawca dopuszcza się dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne pracownicy.**