

DYSKRYMINACJA W ŚRODOWISKU PRACY

**Poradnik antydyskryminacyjny
dla pracodawców i pracowników**

26 września 2024 r.

Spis treści

Wprowadzenie	3
CZĘŚĆ I – DEFINICJE	4
1. Dyskryminacja	4
1.1. Równe traktowanie a dyskryminacja	5
1.2. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia	6
1.3. Kryteria dyskryminacyjne	7
1.4. Kryteria dyskryminacyjne w orzecznictwie	9
1.5. Co nie jest kryterium dyskryminacyjnym?	13
1.6. Kryteria dyskryminacyjne wg badań	14
1.7. Dyskryminacja pozytywna	17
2. Molestowanie i molestowanie seksualne	20
3. Mobbing	21
4. Dyskryminacja a mobbing	22
CZĘŚĆ II – PRAWNE ŚRODKI PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI	24
1. Procedury antydyskryminacyjne	24
2. Inne procedury	28
3. Szkolenia	30
4. Monitorowanie	31
5. Pomoc specjalistyczna	32
6. Konsekwencje wobec pracownika	32
7. Ustawa równościowa	33
8. Z orzecznictwa	34
CZĘŚĆ III – POZAPRAWNE ŚRODKI PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI	35
1. Diversity and Inclusion	35
2. Działania społeczne	35

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie zostało przygotowane przez Fundację Razem Dla Różnorodności w Biznesie wraz z Kancelarią PCS Paruch Chruściel Schiffer Stępień Kanclerz | Littler. Zawiera nie tylko aktualne przepisy antidyskryminacyjne (podstawy prawne), ale także przykładowe pytania, informacje oraz praktyczne rozwiązania, pozwalające zdobyć wiedzę potrzebną do lepszego zrozumienia wyzwań związanych z naruszeniem i dyskryminacją w środowisku biznesowym.

Publikując ten poradnik chcemy włączyć się do dyskusji na temat zapobiegania dyskryminacji w takich obszarach jak: budowanie świadomości, szerzenie wiedzy i edukacji oraz propagowanie najlepszych rozwiązań i praktyk. Wspólnie możemy wpłynąć nie tylko na zmianę świadomości w tym zakresie, ale także zachęcić do faktycznego stosowania procedur antidyskryminacyjnych.

Zapraszamy do dzielenia się, w trakcie naszych webinarów oraz konferencji, dobrymi praktykami i wdrożonymi z sukcesem rozwiązaniami z tego zakresu w Waszych firmach. Liczymy, że taka wymiana informacji wpłynie na zmianę postaw społecznych, pozwoli pracownikom lepiej zrozumieć ich prawa oraz przyczyni się do niwelowania dyskryminacji nie tylko w środowisku biznesowym.

Zachęcamy do zapoznania się z przygotowanym przez nas poradnikiem antidyskryminacyjnym dla pracodawców i pracowników, który jest kolejnym działaniem (obok konferencji, szkoleń, webinarów) w ramach realizacji misji Fundacji Razem Dla Różnorodności w Biznesie.

Zapraszamy do współpracy: <https://razemdlaroznorodnosc.pl/>

Fundacja Razem Dla Różnorodności w Biznesie
Kancelaria PCS Paruch Chruściel Schiffer Stępień Kanclerz | Littler

CZĘŚĆ I – DEFINICJE

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę szereg różnych obowiązków mających na celu stworzenie miejsca pracy, w którym pracownik, w sprzyjających okolicznościach i właściwej atmosferze, będzie mógł wykonywać powierzone mu zadania. Osiągnięciu powyższego celu sprzyja między innymi zobowiązanie pracodawcy do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, 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 (art. 94 ust 2b Kodeksu pracy, dalej „KP”), a także zobowiązanie do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94[3] § 1 KP).

Mobbing i dyskryminacja w życiu zawodowym to zjawiska skrajnie patologiczne. Ich wystąpienia w miejscu pracy nie można w żaden sposób uzasadnić czy usprawiedliwić. Warto podkreślić, że nie chodzi tylko o negatywne skutki dla samego pracownika (ofiary), ale również dla całej organizacji. Pracodawca, u którego dochodzi do naruszenia reguł prawa pracy, musi liczyć się nie tylko z ryzykiem wystąpienia sporów sądowych i wysokich roszczeń o odszkodowanie, ale także z utratą renomy, pogorszeniem się wizerunku firmy – zarówno w relacjach wewnętrznych jak i zewnętrznych, a także ze zwiększoną rotacją pracowników, którzy nie będą chcieli pracować w miejscu o niskich standardach.

Aby w pełni zrozumieć istotę obowiązków spoczywających na pracodawcy, konieczne jest wyjaśnienie czym jest dyskryminacja, molestowanie oraz mobbing.

1. Dyskryminacja

Zgodnie z art. 11[3] KP jakkolwiek 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna.

Dyskryminacją w rozumieniu art. 11[3] KP jest **bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy** albo nierówne traktowanie pracowników w szczególności ze względu na cechy wskazane w tym przepisie, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom **mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy**, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1997 r., sygn. I PKN 246/97).

Płeć, wiek, niepełnosprawność to tylko przykładowe, ale nie jedyne kryteria mogące stanowić podstawę dyskryminacji. W praktyce za dyskryminację może być uznane także mniej korzystne potraktowanie pracownika ze względu na jakiegokolwiek inne, niewymienione w Kodeksie pracy cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą – choćby stan rodzinny, stan cywilny czy pochodzenie społeczne.

1.1. Równe traktowanie a dyskryminacja

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej.

WAŻNE!

Nierówne traktowanie i dyskryminacja nie są pojęciami wymiennymi. Na kwestie te zwraca uwagę Sąd Najwyższy choćby w wyroku z dnia 8 sierpnia 2009 r. (sygn. I PK 28/09) gdzie wskazuje, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Mówiąc o równym lub nierównym traktowaniu zestawiać będziemy pracowników charakteryzujących się tą samą daną cechą istotną – np. kobiety w tej samej grupie wiekowej, zatrudnione na takich samych stanowiskach. Przy dyskryminacji weryfikacji podlegać będzie natomiast gorsze traktowanie względem ogółu – jednostki lub grupy osób.

Koniecznym jest podkreślić, że zakaz dyskryminacji nie oznacza zakazu różnicowania czy też obowiązku traktowania wszystkich w taki sam sposób. Przeciwnie – pracodawca ma pełne prawo, stosując obiektywne kryteria, odmiennie kształtować sytuacje poszczególnych podwładnych, o ile jednak u podstaw takiego różnicowania nie leży choćby płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, itd.

Różnicowanie sytuacji pracowników jest nieuniknione z uwagi na charakterystykę stanowisk pracy i dynamikę procesu jej wykonywania. Należy to jednak czynić w oparciu o obiektywne kryteria – choćby kwalifikacje zawodowe, doświadczenie, staż pracy na danym stanowisku i w granicach wyznaczonych przez przepisy prawa.

1.2. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

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

Dyskryminowanie pośrednie to sytuacja, w której 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 powyżej określonych 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.

O dyskryminacji pośredniej możemy mówić wówczas, gdy zachowanie pracodawcy nie jest skierowane w stosunku do indywidualnego pracownika. W tym wypadku ustawodawca wymaga by chodziło o grupę, która charakteryzuje się jedną (bądź większą liczbą) cech prawnie chronionych. Aby wykazać, że doszło do dyskryminacji pośredniej należy zatem po pierwsze wykazać, że istnieje tak określona grupapracowników, grupa, w której większość (lub wszystkich członków) da się opisać przy pomocy danej cechy, a po drugie – że pracodawca pokrzywdził tych pracowników stosując pozornie neutralne kryterium (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2012 r. sygn. I PK 206/11).

1.3. Kryteria dyskryminacyjne

Nierówne traktowanie przybiera formę dyskryminacji, jeżeli odbywa się w oparciu o tzw. kryteria dyskryminacyjne, czyli takie cechy czy właściwości osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą, które stanowią przyczynę dyskryminacji.

W art. 11[3] oraz art. 18[3a] § 1 Kodeksu pracy został przewidziany otwarty, przykładowy katalog kryteriów dyskryminacyjnych. Obejmuje on takie kryteria jak:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasa,
- religia,
- 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.

Szczególne zakazy dyskryminacji z uwagi na inne kryteria mogą być wprowadzane także w innych przepisach. Na przykład, przepisy Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej przewidują dodatkowy zakaz dyskryminacji z uwagi na wykonywanie pracy zdalnej lub odmowę wykonywania pracy w tej formie przez pracownika.

Otwarty charakter omawianego katalogu powoduje jednak, że jest on niekompletny, to znaczy, że w praktyce kryterium dyskryminacyjne mogą stanowić wszelkie, także niewymienione w Kodeksie pracy cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą, jak na przykład stan rodzinny, stan cywilny, pozycja społeczna czy status majątkowy.

WAŻNE!

To, że dane kryterium nie zostało wymienione wprost w art. 11[3] czy art. 18[3a] § 1 KP nie oznacza, że nierówne traktowanie ze względu na daną cechę osobistą lub właściwość nie będzie stanowiło dyskryminacji. Wręcz przeciwnie – każde takie nieobiektywne i nieracjonalne różnicowanie będzie stanowiło dyskryminację. Kodeksowy katalog kryteriów dyskryminacyjnych należy traktować tylko jako przykładowy.

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie edukuje

Pytania pomagające upewnić się, czy byłeś/aś przedmiotem dyskryminacji:

- Czy znasz powody, dla których pracodawca podjął działania wobec twojej osoby?
- Czy pracownicy w podobnej sytuacji, którzy nie byli prawnie chronieni, byli traktowani inaczej?
- Czy twoja grupa chroniona jest statystycznie niedostatecznie reprezentowana w firmie?
- Czy działania podjęte wobec ciebie były zgodne z polityką firmy?
- Czy gdybyś nie był(a) członkiem grupy chronionej, byłbyś(abyś) traktowany(a) lepiej?

Jak należy zgłosić oficjalnie sytuację, w której poczułeś/aś się dyskryminowany/a?

- 01 Sprawdź, czy twoja organizacja ma politykę dotyczącą dyskryminacji, mobbingu i molestowania i co ta polityka mówi:**

 - Do kogo należy wysłać swoje oświadczenie?
 - Czy są jakieś terminy na złożenie skargi?
 - Wszelkie inne kroki, które należy podjąć.
 - Czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie, otrzymasz informację zwrotną po zakończeniu postępowania wyjaśniającego?
- 02 Zgłoś, kto był zaangażowany w sprawę:**

 - Podaj nazwiska osób, które twoim zdaniem mogły cię dyskryminować (może to dotyczyć poszczególnych osób w pracy lub ogólnie pracodawcy).
- 03 Podaj krótki opis tego, co ci się przydarzyło, w tym:**

 - Datę, godzinę i miejsce.
 - W jaki sposób byłeś/aś dyskryminowany/a i ile razy się to zdarzyło.
 - Wszelkie okoliczności lub wydarzenia, które doprowadziły do dyskryminacji.
 - Dlaczego uważasz, że osoby zaangażowane w sprawę postępowały twoim zdaniem – w nieuprawniony sposób.
 - Dlaczego uważasz, że to, co się stało, może być dyskryminacją i jest niezgodne z prawem.
- 04 Wyślij oświadczenie do pracodawcy/osoby wyznaczonej przez pracodawcę/ w formie e-maila lub listu. Możesz również poprosić przedstawiciela związku zawodowego, jeśli masz takiego reprezentanta, o wysłanie go w twoim imieniu.**

1.4. Kryteria dyskryminacyjne w orzecznictwie

Orzecznictwo w pewnym zakresie oddaje, jakie kryteria dyskryminacyjne najczęściej pojawiają się w praktyce lub przynajmniej, które z nich najczęściej dają zaczątek sprawom sądowym. Przyglądając się orzecznictwu przede wszystkim Sądu Najwyższego, jak i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które wyjątkowo często orzekają w sprawach dot. dyskryminacji, najciekawsze omawiane w nich kryteria dyskryminacyjne to:

1) dyskryminacja **ze względu na płeć** – przykłady:

- a) odwołanie członkini zarządu z powodu ciąży (wyrok TSUE z 11 listopada 2010 r. w sprawie Dity Danosa p-ko LKB Lizings SIA, C-232/09);
- b) wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione nabyciem przez kobietę prawa do emerytury (wyrok SN z 19 marca 2008 r., I PK 219/07);
- c) wskazywanie w ogłoszeniu o pracę preferowanej płci kandydata (choć ta kwestia nie jest jednoznacznie rozstrzygnięta przez orzecznictwo – uznaje się, że jest to dopuszczalne, jeśli ze względu na specyfikę danego stanowiska może na nim pracować tylko kobieta lub mężczyzna);

2) dyskryminacja **z powodu niepełnosprawności** – przykłady:

- a) pominięcie niektórych składników wynagrodzenia przy ustalaniu wysokości odprawy dla pracowników mających prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy prawa do świadczenia, które nie jest rekompensatą za utratę pracy, z uzasadnieniem, że posiadają oni inne (niż wynagrodzenia za pracę) źródło dochodu pozwalające im na utrzymanie się w okresie aktywizacji zawodowej (wyrok SN z 28 lutego 2019 r., I PK 50/18);
- b) dyskryminacja pracownicy, która ma dziecko z niepełnosprawnością (tzw. dyskryminacja przez asocjacje) m.in. przez brak zgody na powrót na dotychczasowe stanowisko po urlopie macierzyńskim i elastyczny czas pracy, obraźliwe uwagi wobec pracownicy i jej dziecka (wyrok ETS z 17 lipca 2008 r., S. Coleman p-ko Attridge Law i Steve Law, C-303/06);

3) dyskryminacja **ze względu na światopogląd lub religię** – przykłady:

- a) zwolnienie pracownic ze względu na noszenie w miejscu pracy ubioru zgodnie z wymogami ich wyznania – w tym wypadku islamskie chusty (wyroki TSUE z 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions – C-157/15 i Bougnaoui – C-188/15);

UWAGA – w tym samym wyroku uznano, że pracodawca może w regulaminie zakazać noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych!

- b) zwolnienie ordynatora przez szpital katolicki z uwagi na ponowne zawarcie małżeństwa (wyrok TSUE z 11 września 2018 r., C-68/17);

4) dyskryminacja **ze względu na orientację seksualną** – przykład:

a) wypłata uzupełniającego świadczenia emerytalnego pracownikowi pozostającemu w związku partnerskim w wysokości niższej niż świadczenie wypłacane w przypadku małżeństwa kobiety i mężczyzny (wyrok TSUE z 10 maja 2011 r., Jürgen Römer p-ko Freie und Hansestadt Hamburg, C-147/08);

5) dyskryminacja **z powodu pochodzenia etnicznego i rasowego** – przykład:

a) oświadczenie osoby reprezentującej pracodawcę w prasie, że firma nie zatrudnia pracowników danego pochodzenia, ponieważ nie życzą sobie tego klienci – wyrok ETS z 10 lipca 2008 r., Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding p-ko Firma Feryn NV, C-54/07).

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie edukuje

Art. 11[2] KP: Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DNIA 8 STYCZNIA 2008 ROKU, II PK 116/07

Teza: „Korzystanie z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka nie może być uznane za obiektywną przyczynę ustalenia niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników (art. 11[2] i art. 18[3b] § 1 KP).”

Stan faktyczny: Wyrok dotyczył sprawy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek i stan cywilny. Zdaniem powódki przejawem dyskryminacji były znaczne różnice w wynagrodzeniu (płaca powódki wynosiła 58% średniego wynagrodzenia innych pracowników) oraz zaniechanie skierowania powódki na szkolenie, na które zostali wysłani inni pracownicy. Sąd przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, w którym stwierdził, że „jest naruszeniem zasady równego traktowania przyznanie ze względu między innymi na płeć lub wiek niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej”. Co więcej Sąd podkreślił, że aby dane różnicowanie pracowników uznać za niedyskryminujące muszą wystąpić obiektywne przesłanki, które z kolei musi przedstawić pracodawca. Odnośnie przyczyny niższego kształtowania wynagrodzenia powódki, którą zdaniem Sądu Rejonowego było przez nią korzystanie z urlopów wychowawczych, Sąd Najwyższy stwierdził, że „gdyby była to wyłączna przyczyna pominięcia powódki przy awansowaniu, można mówić o nierównym traktowaniu, ponieważ korzystanie z uprawnień przyznanych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowywaniem dziecka nie może być uznane za obiektywną przyczynę ustalenia niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników”.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DNIA 16 MAJA 2008 ROKU, I PK 261/07

Teza: „Przepisy układów zbiorowych pracy powinny być interpretowane w taki sposób, aby respektowana była zasada równego traktowania pracowników wyrażona w art. 112 Kodeksu Pracy.”

Stan faktyczny: Sprawa dotyczyła zasądzenia na rzecz powoda sumy pieniędzy z tytułu odpraw oraz nagrody jubileuszowej. Zdaniem Sądu Najwyższego przepis art. 19 ust. 6 zakładowego układu zbiorowego pracy powinien być interpretowany przy respektowaniu zasady równego traktowania pracowników wyrażonej w art. 112 Kodeksu pracy, który odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Cechą, według której należy oceniać zachowanie równości w traktowaniu pracowników, jest – w odniesieniu do nagród jubileuszowych – staż pracy.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DNIA 8 LIPCA 2008 ROKU, I PK 294/07

Teza: „Zaakceptowanie stanowiska, że nieobecność w pracy kobiety – pracownika spowodowana zagrożeniem ciąży, a następnie poronieniem i komplikacjami zdrowotnymi z tym związanymi, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz uzasadniać odmowę przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, stanowi naruszenie zasad dotyczących ochrony macierzyństwa, a nawet może być uznane za dyskryminację ze względu na płeć.”

Stan faktyczny: Sprawa dotyczyła kobiety, zatrudnionej w Regionalnej Kasie Chorych, która 7 miesięcy przebywała na urlopie. Po powrocie do pracy powódka skierowała do naczelnika pismo z zarzutami stosowania wobec niej przez innego pracownika mobbingu. Uznano jednak, że zarzuty te są bezpodstawne. Ponadto pracownicy, z którymi powódka była w konflikcie zwrócili się z prośbą do Dyrektora o przeniesienie powódki do innego wydziału. Należy przy tym zaznaczyć, że powódka kolejny raz przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazał dezorganizację pracy, wynikającą z częstych nieobecności powódki w pracy; brak umiejętności nawiązania współpracy z pozostałymi współpracownikami oraz pracodawcą, bezpodstawne pomawianie pracowników o naruszenie przez nich obowiązków służbowych. Sąd Najwyższy stwierdził jednakże, że Sąd Okręgowy nie odniósł się w żaden sposób do tego, że nieobecności powódki w pracy były spowodowane zagrożeniem ciąży. Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę, iż stan ciąży istniał w czasie zwolnienia lekarskiego, natomiast w chwili wydawania wyroku przez Sąd – powódka nie była już w ciąży, a zatem można było założyć, że nie będą miały miejsca dalsze jej nieobecności w pracy spowodowane niezdolnością do pracy. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę również na to, że Sąd Okręgowy nie ustalił, w jakim czasie powódka była w ciąży oraz kiedy nastąpiło poronienie oraz jak te okoliczności wpłynęły na niezdolność do pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego wyjaśnienie tych okoliczności dawałoby podstawę do ewentualnego stwierdzenia, że częste zwolnienia lekarskie powódki były usprawiedliwioną przyczyną wypowiedzenia jej pracy. Sąd podkreślił, że zdarzenie, jakim jest ciąża, (która może okazać się

się zagrożona, co uzasadnia zwolnienie lekarskie przez czas jej trwania aż do porodu), nie powinno być traktowane, jako okoliczność przemawiająca przeciwko pracownicy.

Art. 11[3] KP: Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub, 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.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DNIA 26 MAJA 2011 ROKU, II PK 304/10

Teza: „Przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy.”

Stan faktyczny: Niniejsza sprawa dotyczyła mężczyzny, zatrudnionego w spółce, w której obowiązywała niepisana zasada nieujawniania wysokości wynagrodzeń pracowników. Powód jednakże nie składał pisemnego oświadczenia o zachowaniu w tajemnicy danych dotyczących wynagrodzenia, mimo, że zrobili to inni pracownicy. W 2007 roku powód zwrócił się do kierownika działu handlowego, swojego bezpośredniego przełożonego - o udzielenie informacji na temat sposobu wyliczenia i wysokości przysługującej mu premii. Kierownik przesłał powodowi powyższe dane w formie elektronicznej, nie usunął jednak informacji na temat wynagrodzenia, w tym premii, innych pracowników, o czym powód poinformował swoich kolegów z pracy. W wyniku tego zostało mu wręczono pisemne oświadczenie o udzieleniu kary nagany a następnie zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę zwolnienia pracodawca wskazał złamanie przez powoda obowiązujących w spółce zasad oraz rozpowszechnienie wśród osób nieupoważnionych danych, które stanowiły informacje poufne, czego skutkiem była utrata zaufania do pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego, powód działał jednak w sposób uprawniony, a działania podjęte w celu wyjaśnienia różnicowania wynagrodzeń nie przekraczały granic uprawnień. Sąd Najwyższy podkreślił, że zgodnie z art. 181e Kodeksu pracy „skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej. Ponadto, według Sądu Najwyższego, z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań, które przeciwstawiają się naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować jakichkolwiek innych sankcji prawa pracy.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DNIA 5 PAŹDZIERNIKA 2007 ROKU, II PK 14/07

Teza: „Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11[2] Kodeksu pracy) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11[3] Kodeksu pracy) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami.

Zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11[2] Kodeksu pracy zakłada, bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.”

Stan faktyczny: Niniejsza sprawa dotyczy zasądzenia odszkodowań za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania zwolnionych pracowników oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu poprzez rozwiązanie stosunku pracy oraz zróżnicowanie otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę w porównaniu z wynagrodzeniem zaoferowanym osobom zatrudnionym na ich miejsce. Skarżący, jako przesłankę dyskryminacji wskazali to, iż nowi pracownicy byli obywatelami Niemiec. Ich zdaniem doszło, więc do dyskryminacji ze względu na narodowość. Sąd Najwyższy przytoczył w uzasadnieniu art. 11[2] Kodeksu pracy, który „wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków”. Sąd podkreślił więc, że wspomniany przepis pozwala na różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią inne obowiązki albo pełniąc te same obowiązki inaczej się z nich wywiązują, a różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy jest dozwolone.

1.5. Co nie jest kryterium dyskryminacyjnym?

Należy pamiętać, że katalog kryteriów dyskryminujących **nie jest zupełnie nieograniczony**. Jak wskazuje Sąd Najwyższy: *„Należy zachować pewną ostrożność w rozszerzaniu katalogu niedozwolonych kryteriów dyskryminujących, bowiem powiązane z osobą pracownika powinny one być istotne ze społecznego punktu widzenia, a za takie kryterium trudno uznać dość kontrowersyjne „wykreowanie swojego wizerunku w programie telewizyjnym typu „talk - show”. (...) Obiektywnym powodem usprawiedliwiającym odmowę nawiązania stosunku pracy albo odmowę kontynuowania stosunku pracy na stanowisku kierowniczym jest brak predyspozycji do zarządzania zespołem, brak własnego zdania, całkowite podporządkowanie innej osobie, a takie cechy lub właściwości*

można było przypisać skarżącej na podstawie wykreowanego przez nią w programie telewizyjnym wizerunku. Różnicowanie sytuacji pracowników z obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn nie jest natomiast dyskryminacją.” (wyrok SN z 29 listopada 2017 r., sygn. I PK 367/16). Z kolei w innym orzeczeniu Sąd najwyższy wskazał, że „**Skorzystanie przez pracownika z przysługującego mu prawa do wniesienia do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowi kryterium dyskryminacji** w rozumieniu art. 18[3a] § 1 KP (ponieważ nie dotyczy cechy osobistej pracownika ani nie mieści się w zamkniętym wykazie przyczyn związanych z wykonywaną pracą), a jedynie można w tym przypadku mówić o niedozwolonym w świetle art. 11[2] KP różnicowaniu sytuacji prawnej pracowników (kandydatów na pracowników)” – (wyrok SN z 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16).

WAŻNE!

Z orzecznictwa SN można wyciągnąć wniosek, że kryteria dyskryminacyjne muszą nie tylko dotyczyć cechy osobistej lub właściwości pracownika, ale także być **istotne ze społecznego punktu widzenia**.

WARTO PAMIĘTAĆ

Kryteria dyskryminacyjne są o tyle istotne, że prawidłowe ich określenie jest właściwie warunkiem skutecznego dochodzenia przez osobę dyskryminowaną roszczeń z tego tytułu. Co istotne – nie wystarczy na przykład wskazanie na katalog kodeksowy i twierdzenie, że miała miejsce dyskryminacja z uwagi na któreś z zawartych tam kryteriów. Osoba dochodząca roszczeń z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu powinna bowiem wykazać, że do nierównego traktowania doszło z uwagi na niedozwolone kryterium. Wymóg ten nie będzie mieć natomiast zastosowania w przypadku, gdy dojdzie do „zwykłego” nierównego traktowania (dyskryminację uznaje się bowiem za formę kwalifikowaną nierównego traktowania – z uwagi na niedozwolone kryterium dyskryminacyjne).

1.6. Kryteria dyskryminacyjne według badań

Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez Kantar Polska na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich w 2018 r. badani Polacy wskazali jako najczęściej występującą dyskryminację ze względu na:

- 1) rasę – 49%
- 2) orientację seksualną – 47%
- 3) tożsamość płciową – 39%
- 4) niepełnosprawność – 29%
- 5) światopogląd/bezwyznaniowość – 26%

Znacznie mniejszy % badanych wskazał na takie kryteria dyskryminacyjne jak płeć czy wiek.

Warto jednak zaznaczyć, że badania te dotyczyły **dyskryminacji w ogóle, a nie dyskryminacji w zatrudnieniu.**

Ciekawym elementem badań z perspektywy dyskryminacji w zatrudnieniu była natomiast prośba o określenie przez badanych, które z następujących zachowań uznają oni za niezgodne z prawem. Pytania dotyczyły szerszego spektrum zachowań, ale z perspektywy zatrudnienia istotne są następujące:

1. brak zgody na udzielenie urlopu ojcowskiego – uznane za niezgodne z prawem przez 33% badanych;
2. pytanie kandydatki do pracy o plany rodzinne – uznane za niezgodne z prawem przez 25% badanych (równocześnie uznane za zgodne z prawem przez aż 50% badanych).

Powyższe wyniki można odczytać w ten sposób, że w społeczeństwie występuje częściowe przyzwolenie na tę formę gorszego traktowania, uznawaną za przejaw dyskryminacji ze względu na płeć.

Ostatni aspekt badania, na który warto zwrócić uwagę, to kwestia dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo. Badanie wykazało, że kobiety aktywne zawodowo odczuwają taką dyskryminację częściej niż mężczyźni. Rzecznik Praw Obywatelskich wyraził opinię, iż kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają negatywnych skutków tego, że rodzicielstwo z perspektywy pracodawców stanowi przyczynę częstszych zwolnień, urlopów i ogólnej mniejszej dyspozycyjności, a co za tym idzie – nie sprzyja zatrudnieniu czy awansowaniu kobiet – matek.

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie edukuje

Jakie pytania rekrutacyjne mogą być dyskryminujące (przykłady)?

1) Warunki medyczne/niepełnosprawność/inne:

- Czy jesteś osobą niepełnosprawną?
- Czy masz jakieś schorzenia?
- Jak wygląda twój stan zdrowia?
- Co się stało z twoją częścią ciała?
- Jakie leki przyjmujesz?
- Jaką chorobę u siebie zdiagnozowano?

2) Płeć/orientacja seksualna

- Z jaką płcią się identyfikujesz?
- Jaka jest twoja orientacja seksualna?
- Czy jesteś transgenderowy?
- Czy jesteś w związku z osobą tej samej płci?

3) Stan cywilny/rodzina/ciąża

- Czy jesteś żonaty/zamężna?
- Czy jesteś w ciąży?
- Czy masz dzieci?
- Jaka jest twoja obecna sytuacja w zakresie opieki nad dziećmi?
- Czy planujesz mieć dzieci/być w ciąży/potrzebować urlopu macierzyńskiego?
- Czy planujesz założyć rodzinę?

4) Religia

- Czy jesteś religijna/y?
- Jakiego jesteś wyznania?
- Jakich świąt religijnych przestrzegasz?
- Czy chodzisz do kościoła?

5) Rasa/kolor/pochodzenie

- Jaka jest twoja narodowość?
- Jakie jest twoje pochodzenie etniczne?
- Skąd pochodzisz?

6) Miejsce urodzenia/kraj pochodzenia/obywatelstwo

- Z jakiego kraju pochodzisz?
- Czy możesz przedstawić swój paszport?
- Czy możesz dostarczyć swój akt urodzenia?
- Gdzie się urodziłeś/aś?
- Skąd pochodzą twoi rodzice?

Jakie mogą być akceptowalne wyjątki pytań rekrutacyjnych?

Akceptowalne wyjątki pytań rekrutacyjnych uwzględniają niedyskryminujący cel. Na przykład, jeśli dana osoba ubiega się o stanowisko w magazynie, które wymaga podnoszenia ciężkich przedmiotów, pracodawca może zgodnie z prawem i w granicach rozsądku zapytać o wszelkie fizyczne upośledzenia, które mogą wpłynąć na zdolność do wykonywania ciężkich prac. W tym scenariuszu pytanie o cechę osobistą dotyczy bezpośrednio zdolności do wykonywania danej roli i dlatego jest uzasadnione.

Jak rekrutować, żeby nie faworyzować żadnej z grup?

Przed wszystkim trzeba zapoznać się z definicją dyskryminacji i sprawdzić jakie prawo obowiązuje w danym kraju (np. prawo dotyczące dyskryminacji będzie się różniło w Wielkiej Brytanii od prawa w Polsce). Warto też być świadomym własnych uprzedzeń - często są one nieuświadomione.

1.7. Dyskryminacja pozytywna

Chociaż słowo „dyskryminacja” budzi przede wszystkim negatywne skojarzenia związane z nierównym traktowaniem pracowników, nie zawsze musi ona oznaczać coś złego. Na rynku pracy od wielu lat szczególnie znaczenie odgrywa dyskryminacja pozytywna (nazywana również akcją afirmatywną). Oznacza ona podejmowanie określonych środków prawnych mających na celu wyrównanie szans osób należących do określonych grup mniejszościowych celem zmniejszenia faktycznych nierówności, których te osoby doświadczają.

Tak rozumiana dyskryminacja została wyraźnie dopuszczona, również na gruncie przepisów Kodeksu pracy, które wielokrotnie przewidują preferencyjne warunki zatrudnienia dla pracowników wyróżniających się poszczególnymi cechami.

Przykład

Wyrównanie szans ma na celu chociażby ochrona zatrudnienia pracownik w ciąży, a także pozostałe, liczne uprawnienia rodzicielskie, takie jak prawo do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego. Środki te przysługują wyłącznie pracującym rodzicom z uwagi na fakt urodzenia i wychowywania przez nich dziecka i mają na celu ułatwienie im godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym.

WAŻNE!

Dyskryminacja pozytywna jest zjawiskiem bardzo aktualnym. Wspomniane uprawnienia rodzicielskie zostały w ostatnim czasie znacznie poszerzone w ramach regulacji unijnych – tzw. dyrektywy work-life balance, która została implementowana do polskiego Kodeksu pracy. Nowe przepisy przewidują m.in. elastyczną organizację pracy dla pracowników wychowujących dzieci oraz zwiększenie uprawnień rodzicielskich ojców, a także ochronę zatrudnienia pracowników-rodziców.

Środki dyskryminacji pozytywnej mogą być również wprowadzane na określony czas – jako bezpośrednia reakcja na gorszą sytuację jednej z grup mniejszościowych. Takie działania powinny przybrać postać zaplanowanej przez pracodawcę polityki działań afirmatywnych. Są one dopuszczalne na gruncie art. 183 b § 3 KP, który stanowi, że:

*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 określonych w art. 183a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.*

Wśród cech, z powodów których pracownik może zostać potraktowany preferencyjnie, należy wymienić m.in. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ale także rodzaj zatrudnienia.

Przykład

W związku z wojną w Ukrainie wielu pracodawców zdecydowało się wprowadzić pewne ułatwienia przy zatrudnianiu pracowników pochodzących właśnie z Ukrainy. Pracodawcy zaczęli m.in. przyznawać dodatkowe benefity dedykowane pracownikom z Ukrainy w związku z ich trudną sytuacją życiową.

Omawiając zagadnienie dyskryminacji pozytywnej warto wspomnieć również o działaniach podejmowanych przez państwo, mających na celu zachęcenie pracodawców do zatrudniania osób reprezentujących grupy mniejszościowe.

Przykład

Klasyycznym przykładem takiego działania jest zagwarantowanie pracodawcom dofinansowania z PFRON z tytułu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, co zachęca pracodawców do podejmowania współpracy z pracownikami wyróżniającymi się konkretną cechą – niepełnosprawnością.

Dyskryminacja pozytywna jest zjawiskiem stale obecnym na rynku pracy. Właściwie stosowana, wyrównuje szanse pracowników reprezentujących grupy mniejszościowe pozwalając im rozwinąć skrzydła mimo pewnych przeciwności. Należy jednak pamiętać, aby traktując preferencyjnie niektóre grupy pracowników, zachować rozwagę. Celem działań pozytywnych jest zapewnienie, by osoby wyróżniające się ze względu na określoną cechę mogły na równych warunkach i posiadając równe szanse konkurować z pozostałymi pracownikami. Takie działania nie mogą zamienić się w rzeczywiste faworyzowanie reprezentantów grup mniejszościowych, a w konsekwencji – w dyskryminację osób, które do tych grup nie należą.

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie edukuje

Jakie są korzyści w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami?

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami promuje integracyjne środowisko pracy, w którym przy rozwiązywaniu problemów wykorzystywanych jest wiele perspektyw. Pozwala lepiej przygotować się do obsługi klientów z niepełnosprawnościami. Badania pokazują, że tacy pracownicy są rzetelni i rzadziej zmieniają pracodawców. Zgodnie z obowiązującym prawem zatrudniający ich pracodawcy natomiast otrzymują miesięczne dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Dlaczego warto zatrudniać osoby 50+?

Zatrudnianie osób 50+ przynosi firmom wiele korzyści, które warto docenić. Przede wszystkim, osoby te często wnoszą do zespołu bogate doświadczenie zawodowe i życiowe, co może być bezcennym wsparciem w rozwiązywaniu skomplikowanych problemów. Ich dojrzałość emocjonalna i umiejętność radzenia sobie ze stresem wpływają pozytywnie na atmosferę w pracy. Starsi pracownicy mogą także służyć jako mentorzy dla młodszych kolegów, dzieląc się wiedzą i pomagając im w rozwijaniu kariery. Zróżnicowane wiekowo zespoły, łącząc różne perspektywy i umiejętności, są bardziej innowacyjne i skuteczne, co przekłada się na lepsze wyniki dla firmy. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z obowiązującym prawem, wiek kandydatów nie może być kryterium, w oparciu o które pracodawcy podejmują decyzję o przyjęciu do pracy.

Co zyskuje firma zatrudniając osobę neuro różnorodną?

Pracodawcy coraz częściej uznają neuro różnorodność za atut, a nie aspekt negatywny. Organizacje tworzące integracyjne środowiska pracy, dające przestrzeń do rozwoju osobom neuro różnorodnym, mogą czerpać korzyści, takie jak wyższy poziom zespołowej kreatywności i innowacji. Stworzenie neuro różnorodnego miejsca pracy wywiera korzystny wpływ nie tylko na osoby neuro różnorodne, ale także na pozostałych pracowników i samego pracodawcę. Wymaga bowiem indywidualnego podejścia do pracownika. Pozwala dostrzec plusy płynące z takiego sposobu myślenia o pracowniku i często skłania pracodawców do zastosowania takich praktyk na szerszą skalę, także w gronie pracowników neurotypowych. Stwarza też okazję do lepszego zrozumienia sposobu w jakim funkcjonują osoby neuro różnorodne i wyzwień, z którymi zmagają się każdego dnia. Pozwala nauczyć się nie tylko jak pracować z osobami neuro różnorodnymi, ale także jak obcować z nimi na co dzień. Sprzyja poszerzaniu horyzontów i dostrzeganiu innych punktów widzenia, nie tylko w specyficznych dziedzinach, którymi zajmują się osoby neuro różnorodne, ale także w sytuacjach dnia codziennego.

2. Molestowanie i molestowanie seksualne

Przejawem dyskryminowania jest także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie – art. 18[3a]§ 5 pkt 2 KP).

Ponadto dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także 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 (molestowanie seksualne – art. 18[3a]§ 6 KP).

Aby zatem dane zachowanie mogła być uznane za przejaw molestowania seksualnego łącznie muszą zostać spełnione trzy przesłanki:

- musi być to zachowanie niepożądane,
- o charakterze seksualnym albo odnoszące się do płci pracownika,
- którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika.

Na molestowanie seksualne mogą składać się elementy o charakterze fizycznym (na przykład: dotykanie, klepanie szarpanie), werbalnym (komentowanie stroju, dowcipy, seksualne propozycje) lub pozawerbalnym (gesty, mimika twarzy).

WARTO PAMIĘTAĆ

W sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne istotne jest uprawdopodobnienie przez pracownika wystąpienia zachowania o charakterze seksualnym oraz wykazanie swojego sprzeciwu na takie zachowanie (np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie zachowań sprawcy). Ochrony prawnej nie będzie mógł zatem domagać się np. pracownik, który inicjował opowiadania tzw. świńskich żartów, śmiał się z nich, a następnie próbował wykazać, że fakt mówienia takich dowcipów w miejscu pracy kreuje upokarzającą czy uwłaczającą atmosferę.

3. Mobbing

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94[3] § 2 KP).

Koniecznym należy podkreślić, że aby można było stwierdzić mobbing wszystkie wymienione wyżej przesłanki muszą być spełnione **łącznie**, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie **uporczywe i długotrwałe** oraz polegać na **nękaniu lub zastraszaniu** pracownika.

Kwestia tego jakie działania mogą być zakwalifikowane jako nękanie czy zastraszanie nie została zdefiniowana w przepisach. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 10 października 2012 r., sygn. II PK 69/12, nękanie w rozumieniu art. 94 § 2 oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi, wyrażanie mu przykrości.

WAŻNE!

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na **obiektywnych kryteriach**. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Co więcej, pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. Na przykład, nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. sygn. II PK 166/14).

WARTO PAMIĘTAĆ

Mobbing to nie tylko działania pracodawcy czy przełożonego wobec podległego mu pracownika. Mobbing może występować na różnych płaszczynach, w praktyce często spotykane są sytuacje, gdy do zachowań mobbingowych dochodzi pomiędzy pracownikami tego samego szczebla. Nie jest także wykluczone, aby mobberem był podwładny, a ofiarą osoba zajmująca wyższe stanowisko.

4. Dyskryminacja a mobbing

Choć pracownicy, którzy w zakładzie pracy doświadczają zachowań niepożądanych często wskazują na dyskryminację i mobbing w jednym zdaniu, to **w praktyce jednoczesne wystąpienie obu tych zjawisk nie jest częste** (oczywiście chodzi tu o jednoczesną klasyfikację tych samych zachowań w stosunku do jednego pracownika, bowiem występowanie negatywnych zdarzeń w stosunku do różnych pracowników czy grup pracowników nie jest niczym wyjątkowym).

Do wystąpienia mobbingu i dyskryminacji w tym samym czasie najczęściej będzie dochodzić w przypadku pojawienia się niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym lub odnoszących się do płci pracownika. Powtarzające się propozycje seksualne zmierzające do poniżenia czy ośmieszenia pracownika mogą być zakwalifikowane zarówno jak mobbing jak również jako działania, których celem lub skutkiem będzie naruszenie godności pracownika, stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery – co będzie się jednocześnie kwalifikować jako dyskryminacja ze względu na płeć – tj. molestowanie seksualne.

Zestawienie najważniejszych cech właściwych dla mobbingu i dyskryminacji.

CECHA	DYSKRYMINACJA	MOBBING
Moment występowania	<ul style="list-style-type: none"> • na etapie rekrutacji • w toku zatrudniania 	<ul style="list-style-type: none"> • w toku zatrudnienia
Podmiot (ofiara)	<ul style="list-style-type: none"> • pracownik • kandydat do pracy, któremu bezpodstawnie odmówiono zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> • pracownik
Czas trwania	<ul style="list-style-type: none"> • może być działaniem jednorazowym, jednokrotnym 	<ul style="list-style-type: none"> • działanie długotrwałe i uporczywe
Ciężar dowodu	<ul style="list-style-type: none"> • przeniesiony ciężar dowodu: pracodawca udowadnia, że nie doszło do nierównego traktowania lub że różnicując uprawnienia pracownicze stosował obiektywne kryteria 	<ul style="list-style-type: none"> • ofiara musi udowodnić, że była mobbingowana

CECHA	DYSKRYMINACJA	MOBBING
Charakter naruszenia	<ul style="list-style-type: none"> • naruszenia ze względu na cechę prawnie chronioną: 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 	<ul style="list-style-type: none"> • naruszenie bez względu na cechę prawnie chronioną
Roszczenia	<ul style="list-style-type: none"> • odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę 	<ul style="list-style-type: none"> • zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w sytuacji, gdy mobbing wywołał rozstrój zdrowia (art. 94[3] § 3 KP) • odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jeśli mobbing stał się przyczyną rozwiązania umowy o pracę (art. 94[3] § 4 KP)

CZĘŚĆ II – PRAWNE ŚRODKI PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Zasada równego traktowania jest jedną z podstawowych zasad zarządzania pracownikami. Pracodawca powinien traktować wszystkich pracowników w jednakowy sposób (art. 18[3a] § 1 KP), a ewentualne różnicowanie pracowników musi być uzasadnione **obiektywnymi przesłankami** (art. 18[3b] § 2 KP).

Oprócz obowiązku równego traktowania, pracodawca powinien także zapobiegać powstawaniu zachowań dyskryminacyjnych (art. 94 pkt 2b KP). Obowiązek ten nakazuje pracodawcy zarówno powstrzymanie się od np. zastraszania pracowników, ale również zapewnienie warunków, w których pracownicy nie są narażeni na zachowania dyskryminacyjne np. ze strony pozostałych współpracowników. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji na gruncie prawa pracy należy więc pojmować szeroko. Nie został on jednak skonkretyzowany w przepisach. Ustawodawca nie sprecyzował, jakie dokładnie środki powinien podjąć pracodawca.

Skuteczność środków przeciwdziałania dyskryminacji zależy od ich prawidłowego wprowadzenia, ale także od kontroli ich funkcjonalności. Zgodnie z zasadą, że lepiej zapobiegać niż leczyć, należy pamiętać, że w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, profilaktyka jest jej niezbędnym elementem. Pracodawca powinien stworzyć takie środowisko pracy, w którym ryzyko powstania zachowań o charakterze dyskryminacyjnym jest znikome. W wypełnieniu tego obowiązku pracodawcy może pomóc odpowiednio uregulowana i wdrożona kompleksowa polityka równościowa, która ma na celu zapobieżenie działaniom dyskryminacyjnym i zapewnienie pracownikom niezbędnej ochrony.

Skuteczne połączenie działań prawnych i pozaprawnych, konsekwentne budowanie kultury organizacyjnej i stała współpraca z doświadczonymi doradcami w tym zakresie są w stanie zagwarantować pracodawcy sukces biznesowy.

1. Procedury antydyskryminacyjne

Każdy pracodawca, niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników, może uregulować kwestie dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w wewnętrznej polityce zakładu pracy (np. kodeks etyki, procedury antydyskryminacyjne czy antymobbingowe).

Praktyka jednoznacznie wskazuje, że jest to najbardziej skuteczne rozwiązanie w ramach spełnienia ustawowego obowiązku pracodawcy. Istotną kwestią z perspektywy skuteczności polityk i procedur wewnętrznych jest także ich prawidłowa treść.

Pracodawca w takiej procedurze powinien m.in.

- objaśnić podstawowe pojęcia odnoszące się do dyskryminacji i nierównego traktowania;
- szczegółowo opisać niepożądane zachowania;
- odpowiednio uregulować status osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych czy też osób prowadzących działalność gospodarczą;
- wprowadzić procedurę skargową oraz instytucję osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zawiadomień;
- zawrzeć przebieg postępowania wyjaśniającego (w tym zagadnień dot. poufności danych lub możliwe sposoby zakończenia postępowania wyjaśniającego);
- ustanowić potencjalne sankcje grożące osobom naruszającym zasady równości;
- przedstawić rozwiązania mające na celu zapobieganie niepożądanym sytuacjom.

WAŻNE!

Postanowienia dotyczące kwestii dyskryminacji oraz ochrony przed jej wystąpieniem w zakładzie pracy pracodawca może zawrzeć także w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym pracy. Takie rozwiązanie jest jak najbardziej dopuszczalne i dodatkowo umocni założenia polityki antydyskryminacyjnej u danego pracodawcy.

WARTO PAMIĘTAĆ

Na pracodawcy spoczywa także obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu procedur wewnętrznych w formie pisemnej informacji (art. 94[1] KP). Pracodawca powinien w odpowiedni sposób rozpowszechnić taką informację na terenie zakładu pracy lub umożliwić pracownikom dostęp do procedur w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy, np. za pośrednictwem chmury internetowej czy maila. Należy także pamiętać o odpowiednim poinformowaniu nowozatrudnionych pracowników.

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie edukuje

DLaczego polityka antydyskryminacyjna jest potrzebna w miejscu pracy?

Istnieją różne powody, dla których organizacje muszą mieć politykę niedyskryminacji, w tym:

1) Zgodność z przepisami prawa

Każdy kraj ma inne przepisy dotyczące dyskryminacji. Niektóre państwa wymagają, aby w procesie rekrutacji brać przede wszystkim pod uwagę własnych obywateli, podczas gdy inne nakazują brać pod uwagę na równi każdego kandydata, niezależnie od obywatelstwa. W niektórych krajach obowiązują surowe zasady dot. dyskryminacji, podczas gdy w innych są one łagodniejsze. Jako minimum, firmowa polityka antydyskryminacyjna powinna być zgodna ze wszystkimi przepisami lokalnego prawa. Można jednak oczywiście zapewnić pracownikom większą ochronę, niż przewiduje prawo.

2) Jasność, co do dopuszczalnych zachowań pracowników

Polityka antydyskryminacyjna oficjalnie informuje menedżerów i innych pracowników o tym, co jest, a co nie jest dopuszczalne w danej firmie. Jeśli pracownik zachowuje się niewłaściwie, o wiele łatwiej jest wskazać na politykę niż na prawo, o którym pracownik może, ale nie musi słyszeć.

3) Walka z uprzedzeniami

Posiadanie i egzekwowanie jasnej polityki przynosi korzyści firmie, ponieważ pracownicy, kandydaci i menedżerowie wiedzą, jak postępować i czego oczekuje od nich firma. Mogą mieć indywidualne uprzedzenia, ale rozumieją, że należy je zostawić poza biurem.

4) Budowanie wizerunku pracodawcy (Employer Branding)

Szukając nowej pracy, chcemy pracować dla firmy, która traktuje wszystkich sprawiedliwie – niezależnie od wieku, płci, narodowości lub innych cech identyfikacyjnych. Polityka antydyskryminacyjna pomaga firmie jasno określić, jakie wartości dana firma wyznaje. Jeśli firma nie posiada polityki antydyskryminacyjnej, może się okazać, że wielu kandydatów nie czuje się komfortowo ubiegając się o nowe stanowisko. Jak wdrożyć politykę antydyskryminacyjną? Ważne jest, aby upewnić się, że wszyscy pracownicy są objęci tym samym zestawem zasad. Nikt nie powinien być formalnie lub nieformalnie wyłączony z polityki antydyskryminacyjnej.

Jak wdrażać strategię antydyskryminacyjną?

Przed wszystkim trzeba się zastanowić nad celem strategii antydyskryminacyjnej:

- Dlaczego i po co ją wdrażamy?
- Jak odnosi się ona do naszych wartości i polityk firmowych?
- Co chcemy osiągnąć?
- Jakie rezultaty ma nam przynieść?

Następnym krokiem jest zdefiniowanie kluczowych obszarów, na których chcemy się na początku skupić i wykreowanie/stworzenie akcji, które będą im odpowiadały. Warto poszukać inspiracji w tym zakresie w przeprowadzonych badaniach na temat różnorodności i inkluzji na rynkach zagranicznych, u konkurentów lub/i w fundacjach zajmujących się tworzeniem i wdrażaniem polityk antydyskryminacyjnych.

Po czym poznamy, że wdrożone polityki, narzędzia przynoszą rezultaty?

Należy wprowadzić mierzalne statystyki, które będą papierkiem lakmusowym podejmowanych działań.

Jakie stanowiska warto stworzyć, żeby ocena zachowań antydyskryminacyjnych była w obiektywnych rękach?

Warto zatrudnić lub zaangażować osobę, która ma wiedzę w zakresie różnorodności i inkluzji oraz zna się na prawie pracy. Dzięki temu będzie umiała wesprzeć zarówno liderów, jak i pracowników, a także zaangażować w tworzenie i przestrzeganie polityki antydyskryminacyjnej oraz procedur wszystkie zespoły w firmie. Dodatkowo, warto wyznaczyć osobę lubianą i szanowaną przez innych pracowników, która byłaby dla nich „mężem zaufania”. Każdy mógłby przyjść do niej, zasięgnąć porady i opowiedzieć o swoich wątpliwościach.

Kto zajmuje się sprawami antydyskryminacyjnymi?

W dużych korporacjach zatrudniane są osoby, które odpowiadają za przeprowadzanie dochodzeń w sprawach nierównego traktowania (Employee Relations Manager/Team). Można zgłaszać naruszenia do różnych osób. Na przykład do bezpośrednich przełożonych (są przeszkoleni z tego jak reagować w sytuacjach zgłoszenia sprawy), do tzw. People Advocate (innych pracowników, którzy zostali wybrani jako głos/rzecznicy pracowników), do Employee Relations Manager/Team (osób niezależnych, których zadaniem jest wysłuchanie pracownika i przeprowadzenie dochodzenia w sprawie), czy bezpośrednio na linię etyki, gdzie zatrudnieni są specjaliści, którzy przeprowadzają dochodzenie w imieniu pracownika.

Czy coś grozi pracownikowi przy zgłoszeniu naruszenia?

Zgodnie z obowiązującym prawem – nie. W wielu firmach, w których wprowadzono zasady Polityki Antydyskryminacyjnej, gdy pracownik zgłosi naruszenie, jest oficjalnie objęty polityką „nienaruszalności”. Nie grożą mu żadne konsekwencje ani przykre reperkusje w trakcie śledztwa i po jego zakończeniu.

Jak wygląda przykładowa procedura po zgłoszeniu naruszenia przez pracownika?

Odpowiednio przeszkolona osoba (Employee Relations Manager/Team) przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą naruszenie. Następnie ERM rozmawia ze świadkami (o ile tacy w zgłoszeniu wystąpili). Na koniec postępowania rozmawia z osobą zgłoszoną przez osobę pokrzywdzoną. Na podstawie tych rozmów ERM spisuje raport i przekazuje wyniki do swoich przełożonych, którzy decydują o konsekwencjach i o wadze zgłoszenia. Jeśli zachowanie dyskryminacyjne wystąpiło i było poważne, osoba, która dopuściła się takiego zachowania może zostać nawet zwolniona.

2. Inne procedury

Dobrą praktyką, mającą na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, jest wprowadzenie do porządku wewnątrzzakładowego także innych procedur, które nie są stricte związane z procedurami antydyskryminacyjnymi, jednak w ich zakresie znajdują się kwestie, które mogą niekiedy przyczyniać się do naruszenia zasady równości. Wśród takich polityk możemy wyróżnić, np.:

- politykę rekrutacji oraz selekcji przyszłych pracowników;
- politykę awansów;
- politykę work-life balance;
- politykę dot. uprawnień rodzicielskich;
- politykę dot. osób z niepełnosprawnościami.

Jasne i przejrzyste określenie warunków pracy oraz korzystania z uprawnień pracowniczych pozwoli na brak nieścisłości w tym zakresie i zapewni pełną świadomość pracowników o przysługujących im prawach i spoczywających na nich obowiązkach.

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie edukuje

Jak sprawiedliwie przydzielać dostęp do benefitów pracowniczych?

Jako pozytywny przykład można podać platformy z punktami benefitowymi. Pracownicy dostają co miesiąc punkty na platformie na podstawie zaświadczenia o dochodach. Punkty przydzielane są przez Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych na podstawie progu dochodowości. Pracownicy mogą wymieniać punkty na wybrany przez siebie benefit np. kod rabatowy na zakupy, bilet do kina czy kartę sportową.

Kto powinien mieć dostęp do prywatnej opieki medycznej i dodatkowego ubezpieczenia?

Jeśli oferujemy taki benefit w naszej firmie, to każdy z pracowników powinien mieć możliwość zapisania się do prywatnej opieki medycznej. Możemy też zaproponować różne warianty dostępu tak, aby pracownik mógł wybrać preferowaną przez siebie opcję. Jednak wariant podstawowy powinien być taki sam dla wszystkich. To samo dotyczy dodatkowego ubezpieczenia.

Przykład

Szefowa operacyjna firmy Pinterest w USA dowiedziała się, że jej warunki były zdecydowanie gorsze od jej „białych” kolegów. Nie otrzymała żadnego wyjaśnienia tej sytuacji od kadry zarządzającej. W ramach powództwa, które było ogromnym wyzwaniem dla marki, w grudniu 2020 wygrała sprawę w sądzie. Była to jedna z najwyższych ugód (22,5 miliona dolarów) w historii amerykańskich sporów pracowniczych.

Jak likwidujemy potencjalny wpływ uprzedzeń na awanse/podwyżki?

Aby zlikwidować potencjalny wpływ uprzedzeń należy być przede wszystkim świadomym, że takowe istnieją. Osoba decyzyjna w sprawie awansu powinna umieć uargumentować swoje stanowisko i przedstawić mierzalne rezultaty pracy kandydata do promocji. Warto odpowiedzieć na pytanie, czym/jakim działaniem dana osoba wyróżnia się na tle innych osób z zespołu zajmujących takie same stanowiska.

Jak sprawiedliwie wynagradzać talenty?

W firmie należy zdefiniować co rozumiemy pod hasłem „talent”, następnie przełożyć utworzoną definicję na konkretne metryki. Np. aktywny udział w sprzedaży wychodzącej poza zakres obowiązków, zaangażowanie w dodatkowe inicjatywy. Na podstawie określonych metryk należy sporządzić taryfikator bonusowy w zależności od osiągnięcia.

Z czego wynikają nierówności w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet?

O zarobkach pracownika powinny decydować przede wszystkim jego doświadczenie, umiejętności, staż i stanowisko. Osoby, które wykonują tak samo wartościową pracę na podobnym stanowisku powinny otrzymywać taką samą zapłatę (bez względu na płeć). Dyskryminacja płacowa kobiet jest konsekwencją wciąż utrzymujących się w społeczeństwie stereotypów. Jak podaje serwis Prawo.pl, luka płacowa w Polsce jest jedną z niższych w Europie, lecz na przestrzeni lat wzrosła. W 2015 r. mężczyźni zarabiali średnio o 7% więcej od kobiet, a w 2019 r. już ok. 9% więcej. Z kolei płace kobiet i mężczyzn na zbliżonych stanowiskach różnią się o ok. 20%.

Czym jest dyskryminacja w kontekście awansu?

Pracodawca powinien być świadomy tego, że polskie prawo pracy zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji w miejscu pracy, nie tylko na etapie zatrudniania pracowników. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W Kodeksie pracy nie ma nakazu równego traktowania wszystkich pracowników. W praktyce zatem pracodawca ma dużą swobodę w awansowaniu poszczególnych zatrudnionych. Wystarczy wskazać, że dopuszczalne jest np. zróżnicowanie, zwłaszcza tych, którzy pełnią inne niż wszyscy obowiązki. Zróżnicowanie w traktowaniu może też być wynikiem ich cech osobistych czy wyjątkowych kompetencji. Pracodawca może zatem awansować wybranego pracownika a wybór ten uzasadnić własną oceną. Np. w jego mniemaniu ten właśnie zatrudniony wykazuje się zaangażowaniem i w związku z tym zasługuje na awans.

3. Szkolenia

W przeciwdziałaniu dyskryminacji niezbędna jest odpowiednia świadomość i edukacja pracowników, dlatego też środkiem wartym uwagi są szkolenia. Szkolenia antydyskryminacyjne mogą podnosić lub uzupełniać wiedzę pracowników z zakresu identyfikacji zjawiska dyskryminacji, przeciwdziałania mu, czy też omawiać podstawowe procedury antydyskryminacyjne. Pracodawca może sam wystąpić z inicjatywą organizacji szkolenia o tematyce antydyskryminacyjnej, a także, jeżeli to pracownik wykaże chęć wzięcia udziału w takim szkoleniu – wyrazić na to zgodę. Pracodawca może również sfinansować pracownikom szkolenie prowadzone przez ekspertów zewnętrznych. Szkolenia mogą przynieść pozytywne efekty, o ile zarówno pracodawca, jak i pracownicy wykażą swoje zaangażowanie i zainteresowanie ich tematyką.

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie edukuje

Jak sprawiedliwie dać pracownikom dostęp do szkoleń?

W przedsiębiorstwie powinny być jasno ustalone reguły i zasady dotyczące budżetu szkoleniowego, np. dostęp dla wszystkich pracowników do platformy e-learningowej, a także ta sama liczba godzin przeznaczona na naukę w danym roku finansowym.

Jak tworzyć programy rozwoju dla wyróżniających się pracowników, aby nie były dyskryminujące?

Należy ustalić jasne, merytoryczne kryteria, po spełnieniu których dana osoba będzie zakwalifikowana do programu talentowego. Kryteria powinny odnosić się do każdego kandydata w tym samym stopniu.

Jak przekazywać wiedzę dotyczącą antydyskryminacji?

Coraz więcej firm w swoim portfolio ma obowiązkowe szkolenia dla pracowników dotyczące antydyskryminacji (anti-harassment). W międzynarodowych korporacjach najczęściej takie szkolenia są przygotowane w wersji online, a swoim zakresem są dostosowane do obowiązków pracownika np. osoba zatrudniająca będzie miała dodatkowe szkolenie dotyczące dyskryminacji w czasie rekrutacji.

4. Monitorowanie

Środkiem zwalczania i zapobiegania dyskryminacji może być także regularne monitorowanie skali, a także ryzyka wystąpienia dyskryminacji. Pracodawca może to zrobić przy pomocy audytów okresowych, czy też systematycznie przeprowadzanych ankiet anonimowych (np. przez dział kadr, czy firmę zewnętrzną). Należy pamiętać, że pracodawca może również na bieżąco monitorować relacje istniejące pomiędzy pracownikami, co przyczyniłoby się do zapobieżenia niepożądanym zachowaniom.

5. Pomoc specjalistyczna

Pracodawca może w celu przeciwdziałania dyskryminacji rozważyć skorzystanie z pomocy specjalistów zewnętrznych, np. psychologa, poradni, mediatora. Również w przypadku wystąpienia zdarzeń dyskryminacyjnych w danym zakładzie pracy, pracodawca może pomóc ofierze dyskryminacji w odpowiedni sposób, np. poprzez zapewnienie jej opieki lekarskiej, psychologicznej, czy też pomocy prawnej.

6. Konsekwencje wobec pracownika

Pracodawca ma możliwość wyciągnięcia konsekwencji wobec pracownika, który dopuścił się działań o charakterze dyskryminacyjnym. Zgodnie z Kodeksem pracy, do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie obowiązków pracowniczych, ustalonego regulaminu pracy oraz zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 KP). Jeżeli więc ze strony pracownika dojdzie do zachowania, które ma charakter dyskryminacyjny, pracodawca jest uprawniony, a nawet obowiązany do podjęcia niezbędnych środków, aby temu przeciwdziałać. Jak wskazano wcześniej – najlepiej, aby rodzaj takich sankcji uregulowany był w akcie wewnętrznym zakładu pracy. Wśród konsekwencji grożących pracownikowi można wyróżnić, np.:

- upomnienie;
- nagane;
- pozbawienie prawa do potencjalnych świadczeń (np. uzależnionych od zachowania pracownika);
- rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem;
- rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Należy pamiętać, że pracodawca w pierwszej kolejności powinien ocenić stopień dokonanego przez pracownika naruszenia, aby zastosować adekwatny środek wobec niepożądanych zachowań pracownika. Takie działanie pracodawcy powinno wzbudzić wśród pracowników poczucie sprawiedliwości, ale także odpowiedzialności za swoje postępowanie. Pracownicy mają wtedy pewność, że pracodawca nie wyraża przyzwolenia na zachowania dyskryminacyjne.

WAŻNE!

W przypadku rażącego zachowania pracownika i stwierdzenia przez pracodawcę ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, pracodawca może rozważyć także rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Należy przy tym pamiętać, że pracodawca wypowiadając lub rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem jest obowiązany do wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie bądź wypowiedzenie umowy (art. 30 § 4 KP).

7. Ustawa równościowa

Bezpośrednie środki prawne przeciwdziałania dyskryminacji zawiera Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania (dalej: Ustawa równościowa). Ustawę stosuje się głównie w zakresie zatrudnienia, ale także zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, czy oświaty i szkolnictwa wyższego. Spod regulacji ustawy wyłączona jest z kolei sfera życia prywatnego i rodzinnego. Według przepisów ustawy zabronione jest zarówno nierówne traktowanie osób ze względu na kryteria niedozwolone, ale także zachęcanie do nierównego traktowania. Zgodnie z art. 13 Ustawy równościowej każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. Chroni ona także przed negatywnymi konsekwencjami w stosunku do osób, które skorzystały z uprawnień przysługujących z tytułu dyskryminacji.

WAŻNE!

Ustawa równościowa ma zastosowanie nie tylko do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, ale także do osób podejmujących i wykonujących działalność gospodarczą lub zawodową, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 4 ust. 2 Ustawy równościowej).

8. Z orzecnictwa

Wyrok SN z 23.10.2019 r., II PK 69/18, LEX

Pracodawca ma też obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracowników, przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu, stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy oraz przeciwdziałać mobbingowi. Odpowiedzialność za atmosferę panującą wśród załogi zakładu jest więc wieloaspektowa. Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego dotyczy nie tylko stosunków między pracodawcą a pracownikami, ale także wzajemnych relacji między pracownikami. W tym zakresie podmiot zatrudniający powinien zapewnić należyte wykonywanie przez pracowników ciężącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Wyrok SN z 7.11.2018 r., II PK 210/17, LEX

W sytuacji, gdy pracodawca dostrzega, że atmosfera w pracy oraz emocje części pracowników mogą prowadzić do naruszania godności innych pracowników i stwarzać wobec nich atmosferę zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia czy też uwłaczającą ich godności, zobowiązany jest przeciwdziałać zachowaniom, które mogą mieć charakter dyskryminacji. Pracodawca, który nie reaguje na znane mu przypadki naruszania godności i toleruje wykreowaną w miejscu pracy atmosferę zastraszania, wrogości, poniżenia lub upokorzenia wobec choćby jednego pracownika, łamie art. 94 pkt 2b KP.

Wyrok SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, LEX

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych. Nie sposób oceniać odpowiedzialności pracodawcy przy użyciu kryteriów deliktowych (w tym oczekiwać wykazania jej przesłanek przez pracownika).

CZĘŚĆ III – POZAPRAWNE ŚRODKI PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

1. Diversity and Inclusion

W odniesieniu do pozaprawnych środków przeciwdziałania dyskryminacji na uznanie zasługują praktyki D&I (ang. Diversity and Inclusion). Praktyki te stają się coraz bardziej popularne wśród wielu organizacji. Silna strategia w zakresie różnorodności i włączania może pomóc w osiągnięciu statusu odpowiedzialnego pracodawcy, a także może wygenerować innowacyjne wyniki i zbudować mocny zespół.

Diversity (różnorodność) skupia się na pozyskiwaniu różnorodnych osób jako pracowników. Tym samym przeciwdziałania dyskryminacji na tle narodowościowym czy kulturowym. Inclusion (włączanie) jest to tworzenie odpowiedniego środowiska, w którym każdy z zatrudnionych pracowników jest akceptowany oraz doceniony.

Istotną zaletą D&I jest ustanowienie poczucia przynależności dla każdego pracownika. Pracownik, który czuje, że jest częścią większej organizacji i istotnym elementem całości, jest dzięki temu bardziej zaangażowany i wykazuje się większą kreatywnością. Pracodawca powinien więc dbać o procesy integracyjne nie tylko pomiędzy swoimi pracownikami, ale także na linii pracodawca-pracownik. Kluczem do zwalczania dyskryminacji jest empatyczny zespół osób zarządzających firmą. Dobry przykład powinien więc płynąć z góry. Nawyki antydyskryminacyjne wprowadzane w środowisku, w którym wspierane są szczerze i otwarte rozmowy, mają większą szansę na przyjęcie na stałe.

2. Działania społeczne

W ramach pozaprawnych środków przeciwdziałania dyskryminacji istotne może okazać się także zaangażowanie się pracodawcy w działania publiczne oraz wspieranie organizacji zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji. Fakt przynależności do chociaż jednej z takich organizacji niewątpliwie zostanie w pozytywny sposób odebrany przez pracowników u danego pracodawcy i da im poczucie bezpieczeństwa.

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie edukuje

Jak kierownictwo firmy może angażować się w akcje antydyskryminacyjne?

Zarząd i menedżerowie mogą być ambasadorami lub sponsorami wdrożonych akcji antydyskryminacyjnych. Powinni stale monitorować wdrażane inicjatywy i praktyki oraz upewniać się, że miejsce pracy, które współtworzą jest przyjazne dla ich pracowników.

Jak promować zachowania niedyskryminacyjne w firmie?

Warto wybrać ambasadorów, aby promowali programy antydyskryminacyjne i akcje równościowe w danej firmie. Do roli ambasadorów należy wybierać osoby, które są postrzegane jako osoby o nieposzlakowanej opinii i takie, których głos jest słyszany przez innych.

Jak wykreować środowisko, w którym nikt nie jest dyskryminowany?

Należy budować świadomość i edukować pracowników na temat uprzedzeń i nieprawidłowych zachowań w miejscu pracy. Zwracać uwagę na język komunikacji. Przeglądać regularnie i przestrzegać uzgodnionych, niedyskryminujących procedur i polityk uwzględniających wszystkich pracowników. Zachęcać pracowników do zgłaszania nieprawidłowości. Rozwiązywać problemy związane z dyskryminacją rozważnie i w odpowiednim czasie tak aby nie tracić wiarygodności oraz zaufania pracowników. Warto też organizować spotkania integracyjne dające możliwość poznania i lepszego zrozumienia się pracowników. Praca nad zmianami sposobu myślenia wymaga czasu i zaangażowania wszystkich pracowników a szczególnie liderów firmy.

Jakie dodatkowe działania może podjąć pracodawca w celu zwiększenia świadomości dotyczącej zachowań dyskryminacyjnych?

W wielu firmach, na stronach przeznaczonych dla pracowników, są dostępne filmy, które uzupełniają dostępne szkolenia i prezentują niewłaściwe zachowania dyskryminacyjne pojawiające się w środowisku pracy. Pracownicy mogą tam też znaleźć opisy niewłaściwych postępowań wraz z instrukcjami jak zgłaszać nieprawidłowości.

Autorzy



Marcin Szlasa-Rokicki
radca prawny, partner

Zarządzający Zespołem Sporów Sądowych w PCS| Littler oraz Fundator Fundacji Razem dla Różnorodności w Biznesie. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, sporach pracowniczych oraz ochronie danych osobowych w zatrudnieniu. Reprezentuje klientów w postępowaniach sądowych, w tym sporach o premie, nadgodziny, odszkodowania, przywrócenie do pracy, ustalenie istnienia stosunku pracy, sprawach o podłożu dyskryminacji i mobbingu. Bierze udział w rozmowach ugodowych, mediacjach, negocjacjach, postępowaniach wyjaśniających oraz pracach komisji antymobbingowych.

Jego doradztwo obejmuje także ochronę prywatności i danych osobowych z zakresu HR, monitoring pracowników, ochronę sygnalistów, ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa, transakcje przejścia zakładu pracy oraz kwestie świadczeń i benefitów pracowniczych.



Kinga Polewka-Włoch
radca prawny,
starszy prawnik

Prawniczka od zadań specjalnych. Jej nieszablonowe myślenie i gotowość do wdrażania pionierskich rozwiązań wielokrotnie pomagały klientom wyjść z sytuacji podbramkowych lub poradzić sobie z problemami, z którymi przyszło im mierzyć się po raz pierwszy. Od 10 lat doradza przedsiębiorcom, a od 8 lat koncentruje swoją praktykę na prawie HR. Jej obszar ekspertyzy to m.in. zwolnienia grupowe, mobbing i dyskryminacja, planowanie i rozliczanie czasu pracy oraz elastyczne formy zatrudnienia. Reprezentuje pracodawców w sporach sądowych, w tym także w sprawach karnych.

Łączy swoje kompetencje z zakresu szeroko pojętego prawa pracy ze znajomością prawa i procedur imigracyjnych w licznych interdyscyplinarnych i międzynarodowych projektach. Wspiera przedsiębiorców od strony prawnej w procesie legalizacji zatrudnienia i pobytu pracowników zagranicznych, w tym w planowaniu i optymalizacji projektów *global mobility*. Angażuje się w projekty pro-bono i aktywnie działa na rzecz poszerzania świadomości dotyczącej „diversity&inclusion” w ramach Fundacji Razem dla Różnorodności w Biznesie. W PCS odpowiada także za projekty prośrodowiskowe.



Bartosz Wszeborowski
advokat,
starszy prawnik

Od ponad 8 lat doradza przedsiębiorcom w zakresie prawa pracy. Specjalizuje się w sporach sądowych, indywidualnym prawie pracy oraz w sprawach związanych z naruszaniem tajemnicy przedsiębiorstwa i zakazu konkurencji. Posiada doświadczenie w zatrudnianiu i rozwiązywaniu zatrudnienia z członkami zarządu, przejściach zakładu pracy oraz relacjach ze związkami zawodowymi. Wspiera przedsiębiorców w kwestiach związanych z BHP, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków przy pracy. Reprezentuje Klientów w postępowaniach cywilnych i karnych. Autor publikacji i szkoleń z zakresu prawa pracy. Przewodniczący Sekcji Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy Okręgowej Radzie Adwokackiej w Warszawie.



Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz
radca prawny

Posiada kilkunastoletnie doświadczenie w doradztwie prawnym w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Katarzyna specjalizuje się w doradztwie prawnym w zakresie wszelkich aspektów zatrudniania pracowników, począwszy od wsparcia procesów rekrutacji, przygotowywania dokumentacji pracowniczej, w tym regulaminów wewnętrznych i systemów motywacyjnych, poprzez współpracę ze związkami zawodowymi i radą pracowniczą oraz doradztwem w zakresie kwestii związanych ze zmianą lub ustaniem zatrudnienia, w tym w zakresie zakazu konkurencji.

Zajmuje się również wsparciem w sytuacjach kryzysowych w szczególności dotyczących mobbingu i dyskryminacji. Katarzyna reprezentuje klientów w sporach sądowych w sprawach pracowniczych oraz posiada bogate doświadczenie w procesach restrukturyzacyjnych. Jest autorem wielu publikacji z zakresu prawa pracy i obszaru HR. W 2023 Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz ukończyła studia podyplomowe „Pozytywna Organizacja: wellbeing (dobrostan) i zdrowie w miejscu pracy” na Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie.



Urszula Baranowska
Fundatorka Fundacji
Razem dla Różnorodności
w Biznesie

Menedżerka z ponad 20-letnim doświadczeniem w obszarze komunikacji korporacyjnej i marketingowej, marketingu B2B i marketingowego wsparcia sprzedaży.

Zarządzała komunikacją i marketingiem w największych polskich firmach i grupach kapitałowych. Przygotowywała i realizowała strategie komunikacji i budowania wizerunku spółek, procesy rebrandingu, zarządzała komunikacją w procesach zmian i w sytuacjach kryzysowych.

Ekspertka ds. CSR, ESG & DEI, członkini zespołu redakcyjnego i współautorka pierwszego Standardu Informacji Niefinansowych (SIN) - regulacji dotyczącej raportowania ESG.

Jest certyfikowanym Coachem ICC oraz Masterem upoważnionym do stosowania metodyki Reiss Motivation Profile® w praktyce zawodowej.

Od kilku lat realizuje projekty doradcze w zakresie strategicznego wsparcia komunikacji i marketingu oraz pracuje z klientami z wykorzystaniem narzędzia RMP® (zarówno indywidualnie, jak i w firmach). Wykorzystuje Reiss Profile® m.in. w pracy nad indywidualnym rozwojem menedżerów, wyborem ścieżki zawodowej, w zarządzaniu konfliktami i zarządzaniu zmianami.



Monika Ostęp
Fundatorka Fundacji
Razem dla Różnorodności
w Biznesie

Psycholożka, certyfikowany coach Gallupa, Trenerka, Facylitorka.

Aktualnie pracuje jako Talent Development & Learning Coordinator w Danone. Jest także konsultantką Insights Discovery.

Wspiera osoby w rozwoju zawodowym i osobistym w oparciu o ich mocne strony. Przepracowała ponad 150 godzin z klientami coachingowymi oraz ponad 80 godzin z klientami na sesjach opartych na badaniu Gallupa.

Specjalizuje się w wyznaczaniu i realizowaniu celów, tematach związanych z badaniem Gallupa oraz wellbeingowych. Od 10 lat pracuje w korporacjach głównie z szefami zespołów planując rozwój pracowników, projektując i facylitując warsztaty oraz szkolenia dostosowane do potrzeb uczestników.



Ewa

Kaniewska-Trzcńska
Fundatorka i Dyrektorka
Zarządzająca Fundacji
Razem dla Różnorodności
w Biznesie

Posiada wieloletnie doświadczenie na stanowiskach menadżerskich zdobyte w międzynarodowych korporacjach z branży medycznej w zakresie kompleksowego zarządzania sprzedażą, promocją i kreowaniem pozycji firm na rynku polskim. Wielokrotnie brała udział w międzynarodowych projektach z zakresu formułowania strategii i rozwoju firm, zarówno na poziomie kraju, regionu jak i globalnej organizacji.

Prowadziła projekty edukacyjne rozwijające potrzeby i świadomość personelu medycznego, m.in. w zakresie bezpiecznego środowiska pracy.

Pasjonatka i promotorka różnorodności, równości i włączania w biznesie. Od ponad 15 lat wspiera rodziny z dziećmi w spektrum autyzmu.



Małgorzata Tomasiak,
Fundatorka i Członkini
Zarządu Fundacji
Razem dla Różnorodności
w Biznesie

Doświadczona liderka i ekspertka w zarządzaniu potencjałem ludzkim z ponad 30 letnim doświadczeniem zdobywanym w wielokulturowych i międzynarodowych zespołach.

Zarządzała zespołami HR Grupy Orlen oraz firm konsultingowych Arthur Andersen i EY. Współpracowała z Uniwersytetem SWPS oraz Uniwersytetem Warszawskim. Szkoliła osoby z ponad 30 krajów. Wspiera klientów w procesach zarządzania zmianą, komunikacji, budowania kultury zaangażowania, różnorodności i włączania. Pracuje jako trenerka i mentorka członków/iń zarządów, managerów/ek oraz liderów/ek HR.

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler specjalizuje się we wszystkich kwestiach prawa HR dot. zatrudnienia, w tym zatrudnienia i zwolnień, *global mobility & immigration*, wynagrodzeń i premii, compliance, ZFŚS, ZUS, sporów sądowych, restrukturyzacji, zasad motywacyjnych i lojalnościowych, czasu pracy, programów emerytalnych, PPK, PPE, danych osobowych.

Zespół PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler tworzy obecnie grono ponad 130 doświadczonych prawników, konsultantów oraz wsparcia administracyjnego. Pracujemy w 6 biurach: Warszawa, Kraków, Katowice, Poznań, Wrocław oraz Gdańsk.

Jesteśmy częścią Littler - największej na świecie praktyki prawa pracy, reprezentującej pracodawców. Globalny zasięg Littler to ponad 1700 prawników w 28 krajach, w ponad 100 biurach, na 4 kontynentach. Jesteśmy w stanie koordynować i realizować międzynarodowe projekty w sposób komfortowy dla Państwa oraz efektywny czasowo i kosztowo.

Dostarczamy Klientom pragmatyczne rozwiązania na miarę ich potrzeb. Myślimy biznesowo. Jesteśmy pragmatyczni. Realizujemy cele biznesowe naszych Klientów. Jesteśmy efektywni. Dzięki temu, Klient osiąga korzyści biznesowe ze współpracy z nami. Proponujemy praktyczne rozwiązania, które pozwalają naszym Klientom utrzymać przewagę i konkurencyjność na rynku.

Skontaktuj się z nami:

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień S.K.A.
Plac Marszałka Józefa Piłsudskiego 2
00-073 Warszawa
KRS 0000962923
NIP 521-388-48-18
www.pcslegal.pl

Obserwuj nas:



Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie została zarejestrowana w styczniu 2023 r. formalizując aktywność społecznej inicjatywy, która pod tą samą nazwą prowadziła aktywną edukację w obszarze DE&I od 2019 roku.

Dotychczasowa Fundacji to ponad 30 otwartych wydarzeń (stacjonarnie i online), dedykowanych webinarów, szkoleń i warsztatów dla firm. Wydarzenia Fundacji zgromadziły już ponad 4000 uczestników oraz wielu partnerów biznesowych i społecznych.

Założyciele Fundacji to uznani eksperci z zakresu zarządzania i rozwoju zasobów ludzkich, komunikacji i prawa pracy - zespół osób z niezwykle różnorodnym doświadczeniem, które wierzą w ideę DE&I, a jednocześnie rozumieją potrzeby i obawy firm, których główną misją jest budowanie wartości firmy dla akcjonariuszy.

Obecnie w swojej działalności Fundacja koncentruje się na tematach:

- synergii kobiet i mężczyzn w biznesie,
- zarządzania pokoleniami,
- integracji osób z (nie)pełnosprawnościami oraz neuroróżnorodnych,
- zarządzania aspektami wielokulturowości.

Głównym celem Fundacji jest działanie wraz z biznesem na rzecz budowania środowiska różnorodności, włączania i równości w firmach oraz tworzenia bezpiecznych i efektywnych miejsc pracy.

Skontaktuj się z nami:

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie
ul. Filtrowa 75/17
02-032 Warszawa
KRS: 0001011196
NIP: 7011123106
www.razemdlaroznorodnoscip.l

Obserwuj nas:

