

## **Równe traktowanie w odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego oraz niepracowniczego**

*Autorka: Katarzyna Bogatko*

### **Przepisy prawa**

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483);
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141);
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700);
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001);
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 123, poz. 776);
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 133, poz. 883);
- Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 roku (Dz. U. Nr 173, poz. 1807);
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. 2007 nr 89; poz. 589);
- Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r., Nr 14, poz. 147);
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93);
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296);
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz

zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 123, poz. 776).

## Opis zagadnienia

### *Kodeks pracy*

Pracowników należy oceniać w oparciu o kryteria dotyczące ich pracy (takie jak doświadczenie, kwalifikacje, zakres odpowiedzialności, wywiązywanie się z obowiązków). Niedopuszczalne jest gorsze traktowanie pracownika tylko i wyłącznie z powodu posiadanej przez niego cechy prawnie chronionej.

Według przepisów Kodeksu pracy pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie:

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

Pracownicy powinni być równo traktowani w szczególności bez względu na takie cechy jak:

- 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.

Powyższy katalog cech prawnie chronionych jest otwarty, dlatego do tych cech zaliczyć można na przykład także światopogląd, karalność, wygląd.

Jeśli chodzi o formy dyskryminacji to możemy wyróżnić: dyskryminację bezpośrednią, pośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne, zachęcanie i nakłanianie do dyskryminacji, działania odwetowe.

### **Dyskryminacja bezpośrednia**

W świetle przepisu art. 18<sup>3a</sup> § 3 Kodeksu pracy, dyskryminowanie bezpośrednie ma miejsce wówczas, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby by traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Sposobem ustalenia czy w sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie testu „gdyby nie...”. Musimy zadać sobie pytanie np. Czy zostałamby zwolniony gdybym nie był osobą homoseksualną? Czy zarabiałabym więcej, gdyby pracodawca nie wiedział, że jestem Świadkiem Jehowy?

### **Dyskryminacja pośrednia**

Z kolei dyskryminacja pośrednia oznacza sytuację, w której ze względu na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują

nieuzasadnione dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia w stosunku do grupy osób, wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka cech prawnie chronionych.

Za działania naruszające zasadę równego traktowania uważa się przede wszystkim różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na jego cechę prawnie chronioną, którego skutkiem może być: „odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami” (art. 18<sup>3b</sup>).

### **Molestowanie**

Jedną z form dyskryminacji jest również molestowanie, czyli nękanie pracownika. Według art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 Kodeksu pracy molestowanie to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Pamiętać należy, że molestowanie, jako forma dyskryminacji także musi odnosić się do cechy prawnie chronionej np. religii, orientacji seksualnej czy wieku.

### **Molestowanie seksualne**

Molestowanie seksualne jest dyskryminowaniem ze względu na płeć, które przejawia się nieakceptowanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Elementem koniecznym do wystąpienia molestowania seksualnego jest brak

zgody – sprzeciw wobec zachowań molestujących.

### **Dyskryminacja na etapie rekrutacji**

Na etapie rekrutacji najczęściej dochodzi do dyskryminacji na skutek łamania przepisów z art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy, który stanowi, iż pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- imię i nazwisko,
- imiona rodziców,
- datę urodzenia,
- miejsce zamieszkania,
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

### **UWAGA!**

**Pracodawca nie może więc żądać od osoby ubiegającej się o pracę np.: zdjęcia, informacji dot. stanu cywilnego, orientacji seksualnej, wyznania, światopoglądu, planów związanych z macierzyństwem.**

### **Zachęcanie do dyskryminacji**

Dyskryminującym zachowaniem jest również działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

### **Zakaz działań odwetowych**

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie

może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Powyższy zakaz odnosi się także do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

### **Równość w wynagradzaniu**

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Należy pamiętać, że wynagrodzenie, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Pracami o jednakowej wartości to praca, której wykonywanie wymaga od pracowników:

- porównywalnych kwalifikacji zawodowych,
- praktyki i doświadczenia zawodowego,
- porównywalnej odpowiedzialności
- porównywalnego wysiłku.

### **Wyjątki od zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu:**

- działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na przykład na niezatrudnieniu pracownika, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną) są rzeczywistym

i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;

- wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.;

- stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

- stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek;

- działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną), przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie (działania wyrównawcze);

- zatrudnianie pracowników przez kościoły, inne związki wyznaniowe oraz organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Na tej podstawie, możliwe jest zróżnicowane traktowanie pracowników, przez wyżej wymienione podmioty, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywanej przez te podmioty działalności powoduje, że „religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem

zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie” (art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p.).

Warto w tym miejscu przytoczyć przepis art. 4 dyrektywy Rady UE 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, który podkreśla, iż „tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych Państw Członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw, której leżą inne przyczyny”.

Pomimo braku analogicznego zapisu w prawie krajowym, przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji zawarte w polskim prawie należy według zasady skutku pośredniego dyrektyw Unii Europejskiej, która wynika z orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, interpretować zgodnie z celem dyrektywy. Oznacza to, że zastosowanie wyjątku od zasady niedyskryminacji w zatrudnianiu przez kościoły i inne związki wyznaniowe nie może prowadzić do dyskryminacji ze względu na inne niż religia i wyznanie cechy prawnie chronione takie jak np. orientacja seksualna.

*Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tzw. Ustawa antydyskryminacyjna)*



Na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na następujące cechy prawnie chronione (zamknięty katalog cech):

- płeć;
- rasę;
- pochodzenie etniczne;
- narodowość;
- religię;
- wyznanie;
- światopogląd;
- niepełnosprawność;
- wiek;
- orientację seksualną.

w zakresie:

- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
- dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

### Ustawy nie stosuje się do:

- odmiennego traktowania, co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;
- ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;
- odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek, gdy

Jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem, że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

### **Obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień**

Ustawa antydyskryminacyjna wprowadziła istotne zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, nakładając na ustawodawcę obowiązek

zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej, która pozostaje w stosunku pracy, uczestniczy w procesie rekrutacji, odbywa staż, szkolenie, przygotowanie zawodowe lub praktyki zawodowe czy też absolwenckie.

Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

### **Ciężar dowodu**

Zarówno Kodeks pracy jak i tzw. ustawa antydyskryminacyjna przewidują tzw. przeniesiony ciężar dowodu. Oznacza to, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to uczyni, to podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niż obowiązek udowodnienia. Uprawdopodobnienie w praktyce może polegać na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, podczas gdy udowodnienie musiałoby polegać np. na przedstawieniu świadków zdarzenia. Takie ułatwienie, w sprawach dotyczących dyskryminacji jest niezwykle istotne z punktu widzenia ofiary dyskryminacji.

## **Niezależny organ**

Z dniem 1 stycznia 2011 r., funkcję organu właściwego w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania objął Rzecznik Praw Obywatelskich, który na podstawie znowelizowanego art. 8 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich podejmuje czynności przewidziane w ustawie, jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela, w tym zasady równego traktowania, z zastrzeżeniem, iż między podmiotami prywatnymi może, ale nie musi podejmować czynności, o których mowa powyżej (tzw. dyskrecjonalny charakter działań Rzecznika).

Obowiązki Rzecznika, w związku z objęciem nowej funkcji to:

- 1) analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób,
- 2) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji,
- 3) opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań,
- 4) wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

## **Mobbing a dyskryminacja**

W świetle przepisu art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy przez mobbing należy rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolację lub eliminację z zespołu współpracowników.

Podstawowe różnice między mobbingiem i dyskryminacją to:

- brak ochrony przed mobbingiem na etapie rekrutacji/ochrona przed dyskryminacją ma miejsce także na etapie rekrutacji;
- mobbing musi być działaniem długotrwałym i uporczywym/dyskryminacja może być zachowaniem

jednorazowym;

- mobbing nie odnosi się do cechy prawnie chronionej/w przypadku dyskryminacji, konieczny związek gorszego traktowania z cechą prawnie chronioną (np. płeć, niepełnosprawność etc.);

- przy mobbingu osoba, która stawia zarzut musi udowodnić, że była mobbingowana/ natomiast w przypadku dyskryminacji, to pracodawca udowadnia, że nie doszło do nierównego traktowania lub różnicując uprawnienia pracownicze stosował inne obiektywne kryteria (przeniesiony ciężar dowodu);

- mobbing charakteryzuje celowość działań lub zachowań sprawców/przy dyskryminacji motywacja nie ma znaczenia.

**UWAGA!**

**Mobbing nie jest dyskryminacją.**

### **Inne akty prawne**

#### *Ustawa z o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*

Art.10

Wojewoda, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa oraz wojewódzkiej rady zatrudnienia, ustala kryteria wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców.

Kryteria te, nie mogą zawierać wymagań dyskryminujących ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne, ani ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców.

Art. 19c

Agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Art. 36

Powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, o ile pracodawca zawarł w niej wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy, i mogą dyskryminować kandydatów do pracy.

Art. 121, 123

Kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji, jak również, kto odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub wolnym miejscu przygotowania zawodowego podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

### *Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej*

Art. 6

Podjęcie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej jest wolne dla każdego na równych prawach, z zachowaniem warunków określonych przepisami prawa.

Organ administracji publicznej nie może żądać, ani uzależnić swojej decyzji w sprawie podjęcia, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej przez zainteresowaną osobę od spełnienia przez nią dodatkowych warunków, nieprzewidzianych przepisami prawa.

### Środki Prawne

#### Powództwo o odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu na podstawie przepisów Kodeksu pracy

Przepis art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy mówi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (tj. rozporządzenia w sprawie wysokości

minimalnego wynagrodzenia za dany rok). Na podstawie powyższego artykułu pracownik może domagać się wyrównania uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08). Oznacza to, że odszkodowanie za złamanie zasady równego traktowania obejmuje też rekompensatę za doznaną krzywdę czyli zadośćuczynienie.

W przypadku, gdy pracownik domaga się odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie, to na nim spoczywa ciężar dowodu wysokości dochodzonego odszkodowania. Należy jednak pamiętać, że to pracodawca będzie musiał udowodnić, że nie dyskryminował pracownika (tzw. przeniesiony ciężar dowodu).

Odszkodowanie powinno wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, przy zachowaniu odpowiedniej proporcji między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników. Ponadto odszkodowanie powinno działać prewencyjnie, a ustalając wysokość odszkodowania sąd bierze pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy.

### **Powództwo cywilne o odszkodowanie za dyskryminację na podstawie tzw. ustawy antydyskryminacyjnej**

Przepis art. 13 Ustawy antydyskryminacyjnej stanowi, że każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Oznacza to, iż osoba która doznała dyskryminacji w zakresie uregulowanym w ustawie ma prawo domagać się odszkodowania przed sądem cywilnym właściwym ze względu na miejsce zamieszkania pozwanego.

Podobnie jak w postępowaniu na podstawie przepisów Kodeksu

pracy, osoba, która domaga się odszkodowania w oparciu o przepisy powyższej ustawy, nie będzie musiała udowodniać, że była dyskryminowana a jedynie uprawdopodobnić. Udowodnić, że nie dyskryminował będzie musiał pracodawca.

### **Powództwo cywilne o naruszenie dóbr osobistych**

Według art. 24 Kodeksu cywilnego w przypadku naruszenia dobra osobistego osoba, której dobro naruszono może żądać usunięcia skutków naruszenia oraz może żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny od podmioty, który owe dobro narusza. W przypadku, gdy dobro osobiste zostało jedynie zagrożone można żądać zaniechania działania zagrażającego dobru. Naruszenie czy też zagrożenie dobra osobistego musi mieć charakter bezprawny. Katalog dóbr osobistych zawarty w art. 23 Kodeksu cywilnego jest otwarty. Przykładowo wymienione zostały w nim zdrowie, wolność, cześć, dobre imię oraz wizerunek.

Do dóbr osobistych należy również godność pracownika, o której wspomina przepis  
art. 11 Kodeksu pracy. Sprawy o naruszenie dóbr osobistych, w których powództwo obejmuje roszczenia niemajątkowe, rozpatrują sądy okręgowe właściwe ze względu na miejsce zamieszkania pozwanego. Natomiast, jeżeli skutek naruszenia dobra osobistego powód domaga się jedynie odszkodowania lub zadośćuczynienia, sprawę rozpoznaje sąd rejonowy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pozwanego. W pozwie należy wskazać, jakie dobro i w jaki sposób zostało naruszone bądź zagrożone oraz wskazać żądanie np. żądanie zaniechania danego działania, usunięcia skutków naruszenia oraz np. zadośćuczynienia pieniężnego w określonej wysokości.

Postępowanie o naruszenie dóbr osobistych może być prowadzone



równoległe do postępowania o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji na podstawie Kodeksu pracy.

### **Postępowanie mediacyjne**

Zostało uregulowane w art. 183<sup>1</sup> -183<sup>15</sup> Kodeksu postępowania cywilnego. Celem postępowania mediacyjnego jest ugodowe załatwienie sprawy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, który złamał zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Mediacja jest dobrowolna a jej podstawę stanowi umowa o mediacji albo postanowienie sądu o mediacji. Mediacja może zostać wszczęta do rozpoczęcia pierwszego posiedzenia sądu. Prowadzi ją mediator, który musi zachować bezstronność. Ugoda zawarta pomiędzy stronami przed mediatorem ma po jej zatwierdzeniu przez sąd - moc prawną ugody zawartej przed sądem pracy. Autorzy niniejszej publikacji zachęcają do korzystania z tej formy rozwiązywania konfliktów, ze względu na możliwość uniknięcia często długotrwałego i uciążliwego postępowania sądowego. Więcej informacji na stronie Stowarzyszenia Mediatorów Rodzinnych [http://www.smr.org.pl/stan\\_pr.php](http://www.smr.org.pl/stan_pr.php)

### **Zawezwanie do próby ugodowej (postępowanie pojednawcze)**

Postępowanie pojednawcze zostało uregulowane w art. 184-186 Kodeksu postępowania cywilnego. Celem postępowania pojednawczego jest ugodowe załatwienie sprawy przed sądem – bez potrzeby wytaczania powództwa. O zawezwanie do próby ugodowej - bez względu na właściwość rzeczową - można zwrócić się do sądu rejonowego ogólnie właściwego dla przeciwnika a więc pracodawcy, który dyskryminował pracownika. W wezwaniu, które musi mieć formę pisma procesowego należy dokładnie i zwięźle oznaczyć sprawę.

Postępowanie pojednawcze prowadzi jeden sędzia zawodowy. Jeśli podczas posiedzenia dojdzie do zawarcia pomiędzy stronami

ugody, zostaje ona umieszczona w protokole i podpisana przez strony.

### **Postępowanie karne**

Jeżeli dyskryminujące zachowanie wypełnia znamiona czynu zabronionego, określonego w Kodeksie karnym, sprawę można skierować także na drogę postępowania karnego, np. na podstawie art. 218 k.k., który penalizuje uporczywe naruszanie praw pracowników wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego.

### **Przykłady**

- Odmowa przyjęcia do pracy na stanowisku księgowej/księgowego osoby powyżej 45 roku życia;
- Zwolnienie z pracy osoby tylko ze względu na osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego;
- Niższe wynagrodzenie dla kobiet wykonujących porównywalne zadania i posiadających porównywalne kwalifikacje, co mężczyźni zatrudnieni w danym zakładzie pracy;
- Ciągłe komentowanie wyglądu współpracownicy przez kolegę z pokoju, który pomimo sprzeciwu koleżanki wciąż mówi o tym jak bardzo mu się podoba;
- Odmówienie udziału w szkoleniu kobiecie w ciąży;
- Zwolnienie z pracy w szkole katolickiej nauczyciela matematyki wyznającego religię prawosławną;
- Wymaganie od pracownika udziału lub rezygnacji z udziału w działalności religijnej, jako warunku zatrudnienia;
- Odmowa zakupienia programu komputerowego do czytania dla osób niedowidzących dla pracownika, który z powodu wady wzroku został zakwalifikowany, jako osoba niepełnosprawna, pomimo tego, że wydatek ten obiektywnie nie pociągałby za sobą nadmiernego obciążenia finansowego dla pracodawcy;
- Stworzenie wrogiej i uwłaczającej atmosfery w pracy poprzez wyśmiewanie, przykre oraz złośliwe uwagi odnoszące się do

orientacji seksualnej;

- Odmówienie zatrudnienia ze względu na uprzednią karalność, pomimo braku ustawowego wymogu niekaralności dla osoby, która ma być zatrudniona na oferowanym stanowisku.