



ZACHOWANIA DYSKRYMINACYJNE

Dyskryminacja w miejscu pracy, niezależnie od jej formy i przyczyn, wymaga natychmiastowej reakcji. To zjawisko niepożądane i szkodliwe, nie należy więc na nie przyzwalać poprzez jego cichą akceptację. A niestety często zdarza się, iż zachowania dyskryminacyjne, o większym lub mniejszym stopniu natężenia, nie spotykają się z należytą reakcją tak pokrzywdzonego pracownika jak i pracodawcy. A przecież ten ostatni ponosi odpowiedzialność prawną wobec osób przez niego zatrudnianych. Ma on bowiem obowiązek, spośród wielu, zabezpieczenia pracownikowi bezpiecznego miejsca pracy, to jest wolnego od wszelkich działań bezprawnych oraz stresu nimi spowodowanego. Niemniej, o czym należy pamiętać. Samo pojęcie dyskryminacji wymaga zawężenia w kontekście prawnym. Do tego, by mogła stanowić podstawę skargi musi spełniać ściśle określone warunki prawne. Na przykład, jeśli pracodawca/menadżer lub inny pracownik uparcie nas 'dyskryminuje', to jest, jest mniej miły lub nieustępliwy, niechętnie z nami rozmawia, czasem uszczypliwie komentuje nasze tempo pracy, wówczas, co do zasady, nie ma podstaw do skargi prawnej. Interpersonalne konflikty, nawet uciążliwe, wynikające z różnicy charakterów, temperamentów itp. nie będą przedmiotem zainteresowania sądu. Natomiast, jeśli ten sam pracodawca/menadżer lub inny pracownik, daje nam zawsze cięższą pracę lub wymaga od nas więcej, nie przydziela nadgodzin traktując nas mniej korzystnie w porównaniu z innymi pracownikami, czy też obraźliwie komentuje naszą pracę wypominając naszą narodowość, płeć lub wiek, wówczas sprawa wygląda zupełnie inaczej.

I oto sedno sprawy - dyskryminacja w sensie prawnym to działanie, którego celem lub skutkiem jest gorsze traktowanie w porównaniu z innymi w tych samych okolicznościach z powodu prawnie określonych charakterystyk, np. narodowości, wieku, płci czy religii (pełny wykaz zawiera Equality Act 2010). Tylko wówczas, jeśli w całości działań pracodawcy lub współpracowników zauważać możemy wyżej wskazany motyw, możemy mieć do czynienia z prawną dyskryminacją. Bardzo ważne jest wówczas nasze działanie. Jeśli dochodzi do zachowania dyskryminacyjnego, należy zgłosić skargę. Najlepiej będzie złożyć stosowne pismo do osoby zwierzchniej, lub wskazanej w procedurach pracodawcy (np. tzw. 'employee'). Pracodawca z chwilą otrzymania formalnej (pisemnej) skargi zobowiązany jest do przeprowadzenia procedury skargowej. Postępowanie wyjaśniające powinno doprowadzić do wstępnego zebrania dowodów w sprawie w odniesieniu do okoliczności wskazanych w piśmie oraz informacji zebranych w toku postępowania, np. od świadków. Jednakże najważniejszym etapem postępowania skargowego

jest oficjalne spotkanie z pracodawcą, w trakcie którego możemy szczegółowo przedstawić naszą sprawę ale i żądania z nią związane, np. natychmiastowe zaprzestanie działań dyskryminacyjnych oraz zastosowanie odpowiednich sankcji dyscyplinarnych wobec tego, który dyskryminuje. Dyskryminacja to bardzo poważny problem, który nie może być tolerowany. Jeśli pracodawca przychylił się do naszej skargi i zostaną podjęte stosowne działania, wówczas sprawa jest zamknięta. Jeśli natomiast decyzja pracodawcy jest inna, wówczas mamy prawo do wniesienia odwołania lub, w przypadku dalszej dyskryminacji, zgłoszenia sprawy do The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) celem rozpoczęcia wczesnej procedury przedsądowej. Pamiętać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami, nie można złożyć pozwu do Trybunału Pracy bez wcześniejszego wyczerpania procedury zgłoszenia do ACAS i uzyskania certyfikatu z numerem postępowania. Z chwilą zgłoszenia sprawy do ACAS, podjęte zostaną formalne działania celem polubownego rozwiązania sprawy. Jeśli te zakończą się niepowodzeniem, wówczas możemy złożyć sprawę do sądu. Tu pamiętać należy o terminie przedawnienia, który wynosi 3 miesiące od daty ostatniego zdarzenia dyskryminacyjnego lub daty zwolnienia, jeśli do niego doszło. Pamiętaj, iż zwolnienie w określonych okolicznościach może mieć również charakter dyskryminacyjny, łącznie lub w alternatywie do niesłusznego zwolnienia. To z kolei ma znaczenie jeśli chodzi o warunek prawny kwalifikujący do złożenia pozwu jakim jest generalnie 2-letni staż pracy. Warunek ten ma zastosowanie do spraw o niesłusne zwolnienie ale już nie do zwolnień dyskryminacyjnych. Wobec czego nawet jeśli pracowałeś 3 miesiące i zostałeś zwolniony dyskryminacyjnie, będziesz mógł złożyć sprawę do sądu, jeśli oczywiście twoja sprawa spełnia warunki roszczenia o dyskryminację prawną.

Przykład z praktyki: Monika rozpoczęła pracę jako sprzedawca w małym sklepie spożywczym. Pracodawca, Tomasz, na wstępie przedstawił jej dokument do podpisu mówiący: "Podpisz, to jest dokument potrzebny do tego, by załatwić formalności związane z umową o pracę". Dokument był w języku angielskim. Monika podpisała nie czytając dokumentu w całości. Zauważyła jedynie zapisy dotyczące jej danych osobowych, stanowiska oraz stawki godzinowej za pracę. Niestety po upływie około miesiąca pracy, Tomasz zaczął zachowywać się niestosownie wobec Moniki - próbował się przytulać, żartował w sposób, który wprawiał ją w zakłopotanie, oferował nieformalny związek. Monika źle się czuła z powodu zachowania Tomasza i postanowiła z nim porozmawiać. Wyraźnie wskazała, że nie będzie tego dłużej

tolerować i wyraźnie zażądała zaprzestania tych działań. Tomasz początkowo wydawał się rozumieć Monikę, jednak po pewnym czasie jego zachowanie zmieniło się. Zaczął traktować ją opryskliwie, złośliwie komentował jej styl pracy. Równocześnie nadal żartował w tematyce o podłożu seksualnym. Monika postanowiła zwolnić się z pracy w trybie natychmiastowym i następnie złożyła sprawę do sądu. Pozew dotyczył tzw. konstruktywnego zwolnienia dyskryminacyjnego. W trakcie postępowania Tomasz próbował wykazywać, że Monika nie była jego pracownicą, a osobą samozatrudnioną i że dokument, który podpisała był tylko cywilnym zleceniem. W międzyczasie Tomasz zakończył swą działalność doprowadzając do formalnego rozwiązania spółki, licząc na to, że Monika nie będzie miała kogo pozwać. Te działania miały na celu utrudnienie postępowania oraz odrzucenie jurysdykcji, czyli właściwości Trybunału Pracy do rozpatrzenia sprawy. Na pierwszej rozprawie Sąd uznał, iż pozwanym był również sam Tomasz (a nie tylko jego spółka Ltd, którą celowo rozwiązał w trakcie postępowania) oraz odrzucił jego twierdzenia odnoszące się do braku zatrudnienia Moniki, uznając je za niewiarygodne w świetle okoliczności sprawy. Podczas kolejnych rozpraw Sąd dokonał szczegółowej analizy całości materiału dowodowego, wysłuchał świadków obu stron i uznał, iż Tomasz dopuścił się działań dyskryminacyjnych wobec Moniki i zasądził odszkodowanie.

Monika cierpliwie przechodziła przez wszystkie etapy trudnego postępowania sądowego i jej determinacja zakończyła się sukcesem. Sprawa, której dotyczyło postępowanie, miała mocne podstawy prawne. Nie był to przypadek łagodnych i niewinnych żartów, które zdarzają się w relacjach międzyludzkich. Działania Tomasza wyczerpywały znamiona klasycznej dyskryminacji prawnej, wobec czego sprawa słusznie znalazła swój finał w sądzie a racja Moniki została należycie uznana wyrokiem sądowym. Często jednak zdarza się, iż sprawy kończą się na etapie postępowania ugodowego, przedsądowego, jeśli podjęte są właściwe kroki celem odpowiedniego naświetlenia problemu. Ważne jest więc pisemne zgłaszanie skarg dla ochrony i egzekucji naszych praw.

Artykuł opracowany przez Katarzynę Woźniak
Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK) LLB (Hons) (UK)
Twój kontakt do kancelarii:
Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street, London, EC2N 1HN,
(przy stacji metra Liverpool Street)
Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę
Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,
E: office@eurolexpartners.co.uk, www.eurolexpartners.eu
skype: eurolexpartners