



CHORY - ZDYSKRYMINOWANY

Dyskryminacja prawna przybiera różną formę i motywowana jest różnymi przyczynami. Ustawa 'Equality Act 2010' w oparciu o dyrektywę Unii Europejskiej 'Equal Treatment Framework Directive' (2000/78/EC) wyraźnie zakazuje dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej z powodu niepełnosprawności, lub z powodu okoliczności z niej wynikających. Podobnie jest z nękaniami i represjonowaniem w miejscu pracy. Pracodawca, jeśli wie o niepełnosprawności pracownika, ma również w określonych okolicznościach obowiązek prawny dostosowania jego miejsca pracy.

W przypadku dyskryminacji bezpośredniej, gorsze traktowanie pracownika w miejscu pracy musi wynikać, to jest być powodowane jego niepełnosprawnością. Przy czym zaznaczyć należy, iż termin 'niepełnosprawność' jest ściśle określony w ustawie, w artykule 6 Equality Act 2010. W ewentualnym postępowaniu sądowym lub poprzedzającym go postępowaniu skargowym, należy wykazać związek przyczynowy (niepełnosprawność-gorsze traktowanie) oraz wskazać odpowiednie porównanie. Jeśli bowiem zarzuca się pracodawcy, iż traktuje swego pracownika 'gorzej' należy odpowiedzieć sobie na pytanie: „gorzej w porównaniu z kim i w jakich okolicznościach?”

W innych przypadkach obraz może być nieco szerszy, to jest wykraczający poza porównanie bezpośrednie. Przykładowo, w sprawach dyskryminacji z powodu okoliczności spowodowanych niepełnosprawnością (np. z uwagi na długotrwałą nieobecność w pracy z powodu depresji) należy wykazać traktowanie obiektywnie niekorzystne (a nie gorsze), co tym samym wyłącza konieczność dokonania porównania, jak w przypadku

dyskryminacji bezpośredniej.

Poruszona kwestia nieobecności w pracy i działań podjętych przez pracodawcę z jej powodu, może również stanowić przypadek dyskryminacji pośredniej. Tu zarzut odnosi się najczęściej do procedur pracodawcy, które wprawdzie dotyczą równo ogółu pracowników, lecz ich stosowanie w praktyce dyskryminuje określoną grupę pracowników.

Odpowiedzialność pracodawcy za czyny o charakterze dyskryminacyjnym warunkowana jest jego wiedzą na temat niepełnosprawności pracownika. Trudno bowiem zarzucać pracodawcy działania z powodu, czegoś, o czym on nie wie. Powód ma determinować decyzję. Niemniej są takie okoliczności, w których można uznać, iż pracodawca powinien był wiedzieć o niepełnosprawności pracownika (np. na podstawie posiadanych dokumentów medycznych, celowo lub z niedbałości zignorowanych).

Przyjrzyjmy się nieco bliżej przykładem dyskryminacji z powodu okoliczności wynikających z niepełnosprawności. Tu przyczyną nie jest sama niepełnosprawność, a stan, który z niej wynika.

Przykładowo, pracodawca zwalnia pracownika z powodu nieobecności w pracy trwającej ponad trzy miesiące. Pracodawca wie, iż pracownik ten cierpi na stwardnienie rozsiane i jego nieobecność w pracy związana była z tą chorobą. Decyzja o zwolnieniu nie została podjęta z powodu choroby, nie mamy więc tu do czynienia z przypadkiem dyskryminacji bezpośredniej. Niemniej pracownik został potraktowany niekorzystnie z powodu okoliczności, które wynikały z jego niepełnosprawności (nieobec-

ność w pracy). W tego rodzaju sprawach ważne są dwa elementy: niepełnosprawność pracownika, która powoduje wystąpienie określonego stanu oraz niekorzystne potraktowanie pracownika w konsekwencji tego stanu. Nie jest tu wymagane żadne porównanie albowiem mowa jest o traktowaniu niekorzystnym, a nie gorszym. Niemniej należy wykazać związek przyczynowy pomiędzy tymże potraktowaniem a stanem będącym konsekwencją niepełnosprawności. Tu również wymagana jest wiedza pracodawcy o niepełnosprawności.

Sądowe sprawy dyskryminacyjne należą do skomplikowanych. Zarzut musi być odpowiednio wykazany, poparty dowodami.

Jeśli dochodzi do zachowań o charakterze dyskryminacyjnym w miejscu pracy, z różnych powodów (niepełnosprawność, wiek, płeć, narodowość) warto podjąć czynności skargowe, których celem będzie zwrócenie uwagi pracodawcy na niepożądany stan, minimalizację jego negatywnych skutków oraz prewencję.

Artukół 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