

DYSKRYMINACJA PRAWNA

Twoje relacje



Wszelkie formy nierównego traktowania w miejscu pracy są niepożądane. Jednakże samo pojęcie dyskryminacji wymaga zawężenia w kontekście prawnym. Do tego, by mogła stanowić podstawę pozwu musi spełniać ściśle określone warunki prawne. Tym samym, jeśli w miejscu pracy pracodawca/menadżer lub inny pracownik uparcie nas 'dyskryminuje' - jest mniej miły lub mniej ustępliwy, rzadziej z nami rozmawia niż z innymi, czasem uszczypliwie skomentuje 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/manager lub inny pracownik, daje zawsze cięższą pracę, nie daje nadgodzin i uszczypliwie komentuje naszą pracę wskazując na naszą narodowość, płeć lub wiek, wówczas sprawa wygląda zupełnie inaczej. Dyskryminacja w sensie prawnym to działanie, którego celem jest gorsze traktowanie w porównaniu z innymi w tych samych okolicznościach z powodu prawnie określonych cech, np. narodowości, wieku, płci czy religii (pełny wykaz zawiera Equality Act 2010). Tylko wówczas, jeśli w całości działań pracodawcy lub współpracowników zauważymy wyżej wskazany motyw, możemy mieć do czynienia z prawną dyskryminacją. Bardzo ważne jest wówczas nasze działanie. Jeśli dochodzi do zachowania dyskryminacyjnego, naszym obowiązkiem jest wnieść skargę. Najlepiej będzie złożyć stosowne pismo do osoby zwierzchniej, lub wskazanej w procedurach pracodawcy (tzw. 'employee handbook' lub 'grievance procedure' w umowie o pracę). Pracodawca z chwilą otrzymania formalnej (pisemnej) skargi zobowiązany jest do przeprowadzenia formalnej 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 sprawcy nieprawego działania. Dyskryminacja to bardzo poważny problem, który nie może być tolerowany. Jeśli pracodawca przychyli 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 niesłuszne 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 np. byłaś/byłeś molestowany/a w miejscu pracy

Przykład z praktyki: Ula rozpoczęła pracę jako sprzedawca w małym sklepie spożywczym. Pracodawca, Robert na wstępie przedstawił jej dokument do podpisu mówiąc: "Podpisz, to jest dokument potrzebny do tego, by załatwić formalności związane z umową o pracę". Dokument był w języku angielskim. Ula 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, Robert zaczął zachowywać się niestosownie wobec Uli - próbował się przytulać, żartował w sposób, który wprawiał Ulę w zakłopotanie, oferował nieformalny związek. Ula postanowiła porozmawiać z Robertem. Tłumaczyła, że źle się czuje gdy on komentuje, żartuje lub ją dotyka. Wyraźnie wskazała, że nie będzie tego dłużej tolerować i wyraźnie zażądała zaprzestania tych działań. Robert wydawał się zrozumieć, jednak po pewnym czasie jego zachowanie zmieniło się wobec Uli. Zaczął traktować ją opryskliwie, zło-

śliwie komentował jej styl pracy. Równocześnie nadal żartował w tematyce o podłożu seksualnym. Ula postanowiła zwolnić się z pracy w trybie natychmiastowym i następnie złożyła sprawę do sądu. Pozew dotyczył konstruktywnego zwolnienia dyskryminacyjnego. W trakcie postępowania Robert próbował wykazywać, że Ula nie była jego pracownicą, a osobą samozatrudnioną i że dokument, który podpisała był tylko cywilnym zleceniem. W międzyczasie Robert zamknął swój sklep licząc na to, że Ula 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 Robert (a nie tylko jego firma Ltd, którą celowo rozwiązał w trakcie postępowania) oraz odrzucił twierdzenia Roberta odnoszące się do braku zatrudnienia Uli 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 Robert dopuścił się działań dyskryminacyjnych wobec Uli i zasądził odszkodowanie.

Ula cierpliwie przechodziła przez wszystkie etapy trudnego postępowania sądowego, ale 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 Roberta wyczerpywały znamiona klasycznej dyskryminacji prawnej, wobec czego sprawa słusznie znalazła swój finał w sądzie a racja Uli została należycie uznana wyrokiem sądowym. Czasem jednak sprawa może znaleźć swój finał na etapie przedsądowym, jeśli podejmiemy właściwe kroki celem naświetlenia problemu. Ważne więc jest stosowanie praktyki skargowej (pisemnej) dla ochrony i egzekucji naszych praw w miejscu pracy.

Artukuł 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