



SPORY NA TLE NARODOWOŚCI

Wielonarodowość niestety sprzyja konfliktom, w różnym aspekcie. W naszej praktyce obserwujemy wzrost sporów pracowniczych wynikających z nierównego traktowania pracowników z powodu szeroko pojętej rasy, w tym narodowości. Przyjrzyjmy się zatem zagadnieniu tego rodzaju dyskryminacji odnosząc się do głównego aktu prawnego w tym przedmiocie, a mianowicie 'Equality Act 2010' (dalej EqA) implementującą Dyrektywę EC Race Directive 2000/43.

Zacznijmy od podstawowej obserwacji poprzez odpowiedź na pytanie: czym jest bezpośrednia dyskryminacja z powodu narodowości w sensie prawnym? Używając tego słowa potocznie, rozumiemy iż chodzi o gorsze traktowanie. Ale przyczyn tego może być wiele, nie każda z nich stanowić będzie podstawę do roszczenia prawnego. Jeśli mówimy o dyskryminacji z powodu rasy, spełnione muszą być następujące przesłanki: (1) musi dojść do gorszego (po)traktowania, (2) które musi wynikać z uprzedzenia na tle rasowym. Tym samym, jeśli konflikt motywowany jest animozjami personalnymi, bez żadnego odniesienia czy związku z rasą, nie możemy wówczas mówić o dyskryminacji rasowej. Co to oznacza? Oznacza to, iż jeśli dochodzi do konfliktu w miejscu pracy, należy wyraźnie ustalić przyczynę gorszego traktowania pracownika. Dodatkowo, należy również dokonać odpowiedniego porównania. Wracając do definicji dyskryminacji, posługuje się ona pojęciem 'gorszego traktowania'. Jeśli więc mamy słowo 'gorsze' musimy wskazać od czego gorsze, a to wymaga porównania z innymi, którzy traktowani są lepiej. Brzmi całkiem prosto, lecz w praktyce trudno jest jednoznacznie wskazać różnice z uwagi na określone motywy działań. Przyczyny zachowań bywają niezwykle złożone, powiązane z różnymi czynnikami, stąd ich ustalenie może okazać się kłopotliwe.

Właściwe porównanie okoliczności z wykazaniem różnic powodowanych względami rasowymi stanowi zasadniczą część skutecznego roszczenia dyskryminacyjnego. Sąd musi od-

powiedzieć sobie na pytanie: jaka była operatywna przyczyna, świadoma lub podświadoma, gorszego potraktowania danego pracownika?

Oto kilka przykładów uznania bezpośredniej dyskryminacji z powodu rasy:

W sprawie Royal Bank of Scotland plc v Morris, sąd apelacyjny potwierdził decyzję sądu niższej instancji o dyskryminacji rasowej Pana Morrisa, pracownika o czarnym zabarwieniu skóry, który skarżył się na swojego przełożonego o białym kolorze skóry. Dlaczego? Albowiem osoba rozpatrująca tę skargę błędnie i z góry założyła, iż skarga Morrisa motywowana była względami rasowymi. Sąd uznał, iż przełożony Morrisa w postępowaniu skargowym zainicjowanym przez Morrisa, zastosował stereotyp zakładający, iż osoby czarnoskóre skarżące się na osoby jasnego koloru zarzucają dyskryminację rasową, niezależnie od okoliczności. Sąd uznał, iż powodem takiego a nie innego działania przełożonego był fakt, iż Morris był czarnoskóry a nie,

iż był innej rasy aniżeli jego menadżer, którego dotyczyła skarga. Niemniej sąd nie uznał, iż źle przeprowadzone postępowanie skargowe było przejawem bezpośredniej dyskryminacji rasowej, albowiem Morris nie przedstawił żadnych na to dowodów. Tym samym sąd mógł założyć, iż postępowania skargowe wobec innych pracowników mogły być również wadliwe lecz nie z powodu rasy pracowników a niekompetencji osób je przeprowadzających. Pokazuje to jak ważne dla powodzenia sprawy jest uprawdopodobnienie przez pracownika faktów wskazujących na dyskryminację. Tylko wówczas bowiem sąd może uznać, iż ciężar dowodu przeciwnego, to jest, iż mimo wskazanych faktów nie doszło do dyskryminacji, przechodzi na pracodawcę.

Na koniec należy wspomnieć, iż dyskryminacja bezpośrednia nie jest jedyną formą działań niedozwolonych przez EqA. Pracodawca bowiem może również dyskryminować pracownika pośrednio, nękać lub represjonować go z powodów określonych w/w ustawą. O tym, w kolejnych artykułach.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... i profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu