



# CIAŻA “PROBLEM” PRACODAWCY

**D**yskryminacja w miejscu pracy to zagadnienie ważne, jednak w większości przypadków, niezwykle trudne do udowodnienia w postępowaniu sądowym. Wynika to przede wszystkim z przyjętej konstrukcji wykazania na zasadzie prawdopodobieństwa przyczyny gorszego lub niekorzystnego traktowania z powodu ściśle określonej przyczyny prawnej. Jedną z nich jest ciąża i związane z nią prawa macierzyńskie.

W odniesieniu do definicji ustawowej, podczas okresu chronionego, to jest co do zasady od początku ciąży do zakończenia urlopu macierzyńskiego, pracodawca nie może traktować kobiety niekorzystnie z powodu ciąży lub choroby będącej jej skutkiem lub z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim lub też dochodzenia praw z nim związanych. Cechą charakterystyczną tego rodzaju dyskryminacji jest brak ustawowego wymogu dokonania porównania sytuacji kobiety z innym pracownikiem, jak w przypadku dyskryminacji bezpośredniej. W przypadku tej ostatniej ustawodawca posłużył się zwrotem ‘gorszego’ traktowania, tu natomiast mamy warunek ‘niekorzystnego’ traktowania, co wyłącza konieczność porównania. Aczkolwiek, jeśli wskaże się osobę do porównania może to być pomocne w wykazaniu przyczyny dyskryminacji w postaci ciąży.

W praktyce częstymi przykładami gorszego traktowania kobiety z powodu ciąży są degradacja, zwolnienie z pracy, odsunięcie od awansu czy szkoleń. Należy jednak z całą stanowczością zaznaczyć, iż sukces sprawy o dyskryminację zależy od wykazania, iż przyczyną niekorzystnego potraktowania była ciąża a nie inne czynniki. Może bowiem zdarzyć się, iż pomimo faktu ciąży, motywy działań pracodawcy związane były z innymi, obiektywnymi okolicznościami, typu jakość czy zdolność do wykonywania obowiązków pracowniczych. Oznacza to, iż należy odpowiedzieć na pytanie, czy gdyby nie ciąża pracownika byłby on inaczej, lepiej potraktowany? Ważne jest również zwrócenie uwagi na element wiedzy pracodawcy na temat ciąży. Zdarza się bowiem, iż pracodawca podejmuje okre-

ślone działania dyscyplinarne, formalnie lub nieformalnie, nie wiedząc o ciąży pracownika. Często pracownik argumentuje, iż wprawdzie nie było oficjalnego poinformowania na czas tychże działań, niemniej pracodawca wiedział, ponieważ informacja ta była powszechnie znana wśród pracowników. Takie twierdzenia, nawet jeśli zgodne z prawdą, są trudne do udowodnienia.

Dla wykazania dyskryminacji, ciąża nie musi stanowić jedynej i wyłącznej a nawet głównej przyczyny niekorzystnego traktowania. Musi natomiast stanowić istotny czynnik wpływający na decyzję pracodawcy, nawet jeśli w sposób podświadomy.

Każdy pracodawca ma obowiązek dokonania oceny ryzyka miejsca pracy i odpowiedniego dostosowania warunków pracy ze względów zdrowotnych oraz bezpieczeństwa pracy przyszłej lub młodej matki. Niedopełnienie tego ustawowego obowiązku może stanowić akt omawianej dyskryminacji.

Jeśli wykaże się, iż doszło do zwolnienia z pracy z powodu ciąży, wówczas będzie to akt dyskryminacyjny oraz przypadek automatycznie niesłusznego zwolnienia z pracy. Należy

jednak zaznaczyć, iż nie oznacza to, że pracodawca nigdy nie może zwolnić kobiety w ciąży. Jeśli będzie on w stanie wykazać, iż powodem zwolnienia była przyczyna nie związana z ciążą, oraz iż zastosował właściwą procedurę poprzedzającą decyzję o zwolnieniu, wówczas zarzut dyskryminacyjny będzie bezpodstawny.

W każdym przypadku roszczenia o charakterze dyskryminacyjnym ważne jest czytelne wykazanie przyczyny gorszego lub niekorzystnego traktowania. Sprawa nie może mieć charakteru wyłącznie spekulacyjnego, opartego na „wrażeniu”, że pracodawca działał w sposób niedozwolony prawnie. Oczywiście są takie przypadki, w których należy wnioskować z całokształtu okoliczności sprawy analizując mentalny proces rzekomego dyskryminatora w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie co rzeczywiście stanowiło przyczynę takiego a nie innego traktowania pracownika. Niemniej, to na pracowniku wpiery ciąży obowiązek dowodowy wykazania podstawowych faktów sprawy dyskryminacyjnej.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



EURO LEX  
PARTNERS

Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu