

ZARZĄDZENIE NR 12

Dyrektora Zarządu Nieruchomości Komunalnych w Lublinie
z dnia 25 kwietnia 2007 r.

w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu

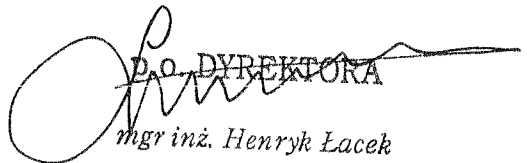
Wypełniając obowiązek wynikający z art. 94¹ Kodeksu pracy udostępniam tekst przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 1

Zobowiązuję kierowników i koordynatorów komórek organizacyjnych ZNK do zapoznania pracowników z przepisami i informacją dotyczącą zakazu dyskryminacji oraz równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.


P.o. DYREKTORA
mgr inż. Henryk Łacek

INFORMACJA DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

Wypełniając obowiązek wynikający z art. 94¹ Kodeksu pracy udostępniam tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

Jednocześnie załączam informację dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu.

RÓWNE TRAKTOWANIE

Zasady równości (art.11² K.p.) i zakazu dyskryminacji (art.11³ K.p.) zawarte są w rozdziale II Kodeksu pracy statuującym podstawowe zasady pracy.

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Jeżeli nierówność podyktowana jest jednym z poniżej wymienionych względów, mówimy o naruszeniu zakazu dyskryminacji.

Dyskryminacją jest nierówne traktowanie wobec prawa pracowników w szczególności ze względu na:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasę,
- narodowość,
- religię,
- przekonania polityczne,
- przynależność związkową,
- pochodzenie etniczne,
- wyznanie,
- orientację seksualną,
- zatrudnienie na czas określony lub nie określony,
- zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zakazana jest dyskryminacja w zatrudnieniu:

- *bezpośrednia* (art. 18^{3a} § 3 K.p.).

Ma ona miejsce wtedy, gdy dana osoba była, jest, lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;

- **pośrednia** (art. 18^{3a} § 4 K.p.).

Polega ona na stworzeniu określonym grupom pracowników szczególnych wymagań, których niespełnienie stawia ich w mniej korzystnej sytuacji w porównaniu z innymi, jeżeli różnicy tej nie da się wytłumaczyć innymi obiektywnymi argumentami.

Przejawem dyskryminacji jest:

- **działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu** (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 K.p.).

- **molestowanie** (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 K.p.).

Jest to takie działanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika.

Molestowaniem pracownika jest samo stworzenie przez pracodawcę lub dopuszczenie do stworzenia przez inne osoby, nieżyczliwego, poniżającego lub upokarzającego środowiska pracy;

- **molestowanie seksualne** (art. 18^{3a} § 6 K.p.).

Jest to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym.

Na molestowanie seksualne mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} § 1 K.p.) przez pracodawcę następuje przez zróżnicowanie sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn opisanych wyżej, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- mniej korzystne ustalenie warunków pracy i płacy, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Zakazu dyskryminacji nie narusza pracodawca, który udowodni, że w swoim zachowaniu w stosunku do pracownika bądź kandydata na pracownika kierował się obiektywnymi powodami.

Zasadą jest, że ciężar dowodu w sprawach o naruszenie nakazu równego traktowania w zatrudnieniu spoczywa na pracodawcy.

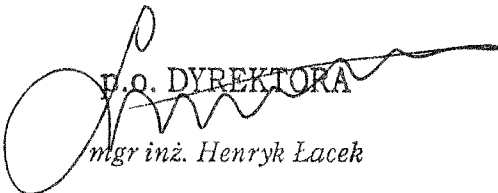
Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania pracodawcy, które wg art. 18^{3b} K.p. polegają na:

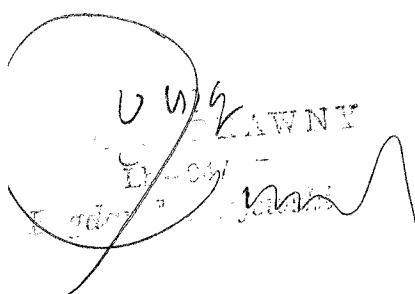
- odmowie zatrudnienia pracownika z jednej lub kilku przyczyn opisanych powyżej (płeć, wiek, rasa, itd.), jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy, warunkami jej wykonywania lub wymaganiami zawodowymi stawianymi pracownikowi;

- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli można to uzasadnić przyczynami nie dotyczącymi pracownika;
- ustaleniu warunków zatrudnienia, zwalniania, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, kierując się kryterium stażu pracy;
- zastosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracowników w zakładzie pracy w celu ochrony rodzicielstwa, wieku lub niepełnosprawności pracownika;
- zakazie dyskryminacji pracownika, nie będą naruszać proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, w stosunku do wymiaru czasu pracy.

Pracownikowi wobec którego została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu, przysługuje prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Jeżeli pracownik skorzysta z uprawnień przysługujących mu z tytułu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, pracodawca nie może z tej przyczyny wypowiedzieć mu stosunku pracy lub rozwiązać go bez wypowiedzenia.


P.O. DYREKTORA
mgr inż. Henryk Łacek


UWAGA
KAWNT
D-04
I-04

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art.11² (Zasada równości)

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art.11³ (Zakaz dyskryminacji)

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia , w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18^{3a} (Równość traktowania pracowników)

§ 1. Pracownicy powinni być traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników

należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Art. 18^{3b} (Naruszenia)

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem §§ 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązania umowy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3b} §1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- 4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych

w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

Art. 18^{3c} (Jednakowe wynagrodzenie)

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d} (Prawo do odszkodowania)

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e} (Wylączenie wypowiedzenia)

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.