



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Iwona Hickiewicz

100/14

Warszawa, dnia 24 marca 2014 r.

GNP-306-0700-1-1/14

*Do wiadomości
Członków KPCPP
WNS
9.04.2014*

Pan

prof. Michał SEWERYŃSKI

Senator RP

Przewodniczący

Komisji Praw Człowieka,

Praworządności i Petycji

w Senacie Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Przewodniczący,

Realizując ustalenia poczynione na posiedzeniu Komisji Praw Człowieka, Praworządności i Petycji w dniu 4 marca 2014 r. w związku z rozpatrzeniem wskazanego przez Rzecznika Praw Obywatelskich problemu naruszenia zasady równego traktowania ze względu na orientację seksualną uprzejmie informuję:

W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej kompetencje kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy są ograniczone wyłącznie do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. PIP bada, czy zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej nie spełnia przesłanek zatrudnienia pracowniczego – jeśli tak jest, inspektor pracy może wnieść do sądu pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy, skierować do pracodawcy wystąpienie z wnioskiem o zawarcie umowy o pracę, może także karać za popełnienie wykroczenia polegającego na zawarciu umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę (art. 281 pkt 1 k.p.).

Sformułowany przez Rzecznika Praw Obywatelskich postulat rozszerzenia uprawnień inspektorów pracy o kontrolę *przestrzegania przepisów ustawy o równym traktowaniu zakazujących nierównego traktowania osób fizycznych w obszarze pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej*, motywowany jest troską o zapewnienie instytucjonalnej ochrony antydyskryminacyjnej osobom wykonującym pracę na terenie Rzeczypospolitej na poziomie nie gorszym niż ten, który obejmuje osoby świadczące pracę na podstawie umów o pracę.

Tymczasem ochrona pracowników przed dyskryminacją jest limitowana ograniczonymi kompetencjami inspektorów pracy w zakresie zwalczania dyskryminacji. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym przypadku wystąpiła dyskryminacja pracownika i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania, należy do sądu pracy. W omawianych sprawach nie jest możliwe stosowanie przez inspektorów pracy sankcji przewidzianych w przepisach o wykroczeniach przeciwko prawom pracowników, nie przewidziano także możliwości wydawania decyzji administracyjnych. Jedynie w nielicznych przypadkach inspektorzy pracy wydają wystąpienia pokontrolne, w tym dotyczące realizacji obowiązku udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy, zgodnie z art. 94¹ Kodeksu pracy.

Najczęściej inspektorzy informując skarżących o dokonanych w trakcie kontroli ustaleniach, pouczają ich o możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zasądzenie stosownego odszkodowania od pracodawcy. Należy podkreślić, że sąd nie jest związany ustaleniami poczynionymi przez inspektora pracy w trakcie kontroli.

Mając na względzie określenie obszarów i sposobów przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną zagadnienia dyskryminacji poddawane są badaniu w ramach kontroli stanowiących realizację ustawowego obowiązku wyrażonego w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. e oraz pkt 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, polegającego na kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontroli przestrzegania obowiązku prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy obejmują ponadto ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 121 ust. 3 oraz art. 123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego (art. 10 ust. 1 pkt 15 ustawy).

Należy zaznaczyć, że kwestie przestrzegania przepisów antydyskryminacyjnych nie stanowią odrębnego zagadnienia kontrolnego i ograniczają się do sprawdzania przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w ramach trzech bloków tematycznych.

W kontrolach „Przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” każdorazowo ocenie poddawane jest przestrzeganie przez agencję zatrudnienia zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub przynależność związkową osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 19c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W trakcie kontroli inspektor pracy zobowiązany jest zbadać treść ogłoszeń o pracy i innych dokumentów, pod kątem zamieszczania w nich kryteriów dyskryminujących. W przypadku naruszenia przepisów antydyskryminacyjnych odpowiedzialność podmiotu prowadzącego agencję zatrudnienia wynika z przepisu art. 121 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przewidującego zagrożenie karą grzywny nie niższą aniżeli 3 000 zł. Kwestie związane z usunięciem naruszeń lub wyciągnięciem konsekwencji wobec osób winnych naruszenia ujmowane są w postaci wniosków zawartych w wystąpieniu lub poleceniu inspektora pracy.

Z kolei przestrzeganie zasad równego traktowania w procesie rekrutacji prowadzonym przez inne podmioty niż agencje zatrudnienia (pracodawców, przedsiębiorców itd.) badane jest w ramach kontroli tematycznych, obejmujących zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. W zakresie dotyczącym dyskryminacji kontrole te polegają na ujawnianiu przypadków wykroczeń określonych w art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, związanych z odmową zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Inspektorzy pracy kontrolują to zagadnienie tylko w sytuacji, gdy – w szczególności na podstawie skarg czy ogłoszeń o pracy zawierających kryteria dyskryminacyjne – powezmą wiadomość o przypadkach odmowy zatrudnienia ze względu na jedno lub więcej kryteriów wyszczególnionych w powyższym przepisie.

Wreszcie w kontrolach legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców badaniu poddaje się przestrzegania zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z obywatelami polskimi.

Wśród działań Państwowej Inspekcji Pracy zmierzających do egzekwowania przestrzegania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, oprócz prowadzonych kontroli, należy wymienić również prewencję i poradnictwo.

Działania prewencyjne to przede wszystkim informacja kierowana w formie ulotek i broszur do możliwie najszerszego kręgu odbiorców o treści regulacji antydyskryminacyjnych, uprawnieniach osób dyskryminowanych oraz organach, instytucjach i organizacjach pozarządowych, zarówno działających lokalnie jak i centralnie, mogących osobom zainteresowanym udzielić pomocy prawnej i psychologicznej.

Z kolei poradnictwo kierowane jest do osób, które zgłaszają zaistnienie konkretnego problemu. Pokrywa się ono zakresem z działaniami prewencyjnymi, ma jednak zdecydowanie zindywidualizowany charakter. W przypadku osób sugerujących molestowanie seksualne, proponuje się kontakt z organami ścigania, bądź poprzez złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa do prokuratury, bądź w ramach prowadzonej na poziomie okręgowych inspektoratów pracy współpracy z organami ścigania.

Podsumowując należy stwierdzić, iż działalność kontrolna inspektorów pracy w zakresie problematyki dyskryminacji jest bardzo ograniczona. W sprawach dotyczących dyskryminacji organem właściwym jest sąd pracy. Inspektor pracy, jako organ Państwowej Inspekcji Pracy, nie został ustawowo umocowany do rozstrzygania spraw spornych. Trudności w dokonaniu wiążących i bezspornych ustaleń w tym obszarze wynikają z faktu, iż do wykazania ewentualnych naruszeń nie wystarczają dowody z dokumentów, które w największym stopniu są wykorzystywane przez inspektorów pracy. Uzyskiwane w trakcie czynności kontrolnych oświadczenia lub zeznania zwykle są kwestionowane przez drugą stronę sporu. W ramach czynności kontrolnych inspektor pracy może sprawdzić jedynie, czy pracodawca udostępnił pracownikom tekst przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnił dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Inspektor nie ma natomiast uprawnień do stwierdzenia w sposób

wiązący, że działania pracodawcy w indywidualnych przypadkach wyczerpują znamiona dyskryminacji i żądać od pracodawcy wypłacenia pracownikom należnych im z tego tytułu świadczeń pieniężnych.

Konkludując, poszerzenie kompetencji inspektorów pracy w zakresie postulowanym przez Rzecznika Praw Obywatelskich stanowiłoby dodatkowe obciążenie dla inspektorów pracy bez realnej korzyści dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Jak trafnie zauważono w informacji prawnej Biura Legislacyjnego Kancelarii Senatu RP (znak: BL-112-6-RPO/14) poziom ochrony i możliwość dochodzenia swoich praw w zakresie równego traktowania, zarówno przez pracowników jak i osoby wykonujące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, są zbliżone, zważywszy, że ocena, czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania należy ostatecznie zawsze do sądu.

Łęczę myrany pracownik

