

Firmy łamią prawo w ofertach pracy

REKRUTACJA | Poszukujący zatrudnienia mogą zarobić na dyskryminacji. Jeśli nie dostaną posady ze względu na ich płeć lub wiek, powinni iść do sądu

KATARZYNA WÓJCIK-ADAMSKA

„Zatrudnię panie do sprzątanía apartamentowca”. „Pilnie szukam młodej opiekunki do dzieci”. „Zatrudnię mężczyznę jako doradcę klienta biznesowego”. W sieci aż roi się od tego typu ogłoszeń. Firmy, które kierują się w rekrutacji takimi kryteriami, jak płeć czy wiek, powinny jednak uważać, bo jest to nielegalne. Mogą za to zapłacić, jeśli niedoszli pracownicy pójdą do sądu.

Trzeba się naprawdę starać o zatrudnienie

– Osobami uprawnionymi do dochodzenia odszkodowania będą tylko tacy kandydaci, z którymi nie doszło do nawiązania stosunku pracy z powodu dyskryminacji. Dotyczy to więc tylko tych osób, które w odpowiedzi na konkretne ogłoszenie rzeczywiście ubiegały się o posadę i odmówiono ich zatrudnienia, stosując dyskryminujące kryterium – tłumaczy Sławomir Paruch, radca prawny z kancelarii Sołtysiński Kawecki & Szlęzak.

Bezrobotni, którzy mają kłopot ze znalezieniem pracy, mo-

OPINIA

Patrycja Zawirska

radca prawny w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Ogłoszenia określające wymagania co do płci, wieku czy narodowości kandydata do pracy są dyskryminujące i niedozwolone. Wskazywanie tego typu kryteriów jest dopuszczalne jedynie w wyjątkowych, obiektywnie uzasadnionych wypadkach. Przykładowo, w ogłoszeniu dotyczącym pracy modelki potencjalny szef może wskazać, że poszukuje kobiety. Samo zamieszczenie dyskryminującego ogłoszenia nie rodzi jeszcze odpowiedzialności. Jeżeli jednak odpowie na nie kandydat, który nie spełnia bezprawnych wymogów i którego kandydatura zostanie z tego powodu odrzucona, może on domagać się od niedoszłego pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia.

gą w ten sposób uzyskać zastrzyk gotówki.

– Jako student trzykrotnie pozywałem pracodawców, którzy nie zatrudnili mnie ze względu na płeć. Dwa razy otrzymałem odszkodowanie w wysokości minimalnej pensji. Raz niedoszły pracodawca po zawarciu ugody wpłacił pieniądze na konto Towarzystwa Opieki nad Ociemniałymi – mówi Bartłomiej Trętowski, aplikant adwokacki w Kancelarii Adwokackiej Urszuli Feltynowskiej.

Kandydat do pracy może się starać o odszkodowanie w wy-



DLA „RZ”

ARCH. PRYWATNE

– Nie zetknąłem się z taką sprawą. Wiem, że nie zdarzają się często – mówi Waldemar Żurek, rzecznik prasowy Sądu Okręgowego w Krakowie.

Teoretycznie poszkodowani mogą też udać się po sprawiedliwość do inspekcji pracy.

– Inspektor może skierować do pracodawcy niewłaściwy środek prawny, jakim jest wystąpienie. **Niestety, brak nam instrumentów prawnych, które pozwoliłyby zadziałać tylko na podstawie ujawnienia niewłaściwego ogłoszenia** – wyjaśnia Agata Kostyk-Lewandowska z Okręgowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

Surowsza kara grozi agencjom zatrudnienia. Inspekcja kontroluje je z własnej inicjatywy.

– Osoba prowadząca agencję, która nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 tys. zł – mówi Maria Kacprzak-Rawa, rzecznik prasowy głównego inspektora pracy.

W zeszłym roku w takich sprawach inspekcja interweniowała 52 razy, to jest w wypadku 12 proc. kontroli. ■

sokości przynajmniej minimalnego wynagrodzenia.

– Wytaczanie powództwa dyskryminującym przedsiębiorcom nie może jednak stać się sposobem utrzymania. Pozwany może domagać się udowodnienia, że powód rzeczywiście poszukiwał pracy – przestrzega Bartłomiej Trętowski.

Skarg jest mało

Mimo ogromnej liczby dyskryminujących ogłoszeń pokrzywdzeni skarżą się rzadko.

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

k.wojcik@rp.pl