

Firma musi udowodnić równe traktowanie

AKTYWNI

50+

Osoby powyżej 50. roku życia, które są dyskryminowane przez pracodawców, **mogą dochodzić swoich praw przed sądem**

Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Przedsiębiorcy często utrudniają podjęcie pracy przez osoby powyżej 50. roku życia. Starsi pracownicy są też narażeni na utratę zatrudnienia. Jednak w myśl kodeksu pracy (k.p.) wiek może stanowić niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie.

Prawo do rekompensaty

Jeśli przedsiębiorca dopuszcza się dyskryminacji wobec osób 50+, mogą się one ubiegać o odszkodowanie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Co ważne, k.p. ułatwia jego uzyskanie poprzez przerzucenie ciężaru dowodu w procesie sądowym na pracodawcę.

- Zainteresowany musi jedynie uprawdopodobnić, że nie został zatrudniony z powodu wieku. To pracodawca powinien udowodnić, że o braku zatrudnienia starszej oso-

by zdecydowały uzasadnione i obiektywne względy - wyjaśnia adwokat Karolina Schiffter z **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Ekspertka przestrzega jednak przed pochopnym pozrywaniem pracodawców. Czasami przyczyną odmowy zatrudnienia danej osoby nie jest sam wiek, a wynikające z niego ograniczenia, które decydują o niespełnieniu wymagań stawianych przez pracodawcę. Podkreśla, że również przy zwolnieniach starszych pracowników przedsiębiorca musi wskazać na obiektywne i uzasadnione przyczyny.

- Gdy np. pracodawca wymaga, by pracownik często wyjeżdżał służbowo, to jego brak gotowości do podróży z uwagi na wiek może być uzasadnioną przyczyną odmowy nawiązania stosunku pracy - zaznacza.

- Z ostrożnością trzeba też podchodzić do nagrań z rozmów z pracodawcami. Choć sądy z reguły dopuszczają

ją takie dowody w procesie, to jednak nie ma gwarancji, że w danym przypadku nie zostaną one potraktowane jako owoc zatrutego drzewa, a więc dowód uzyskany nielegalnie, a tym samym niedopuszczalny - zaznacza Karolina Schiffter.

Urzędy też muszą uważać

Obowiązek ochrony przed dyskryminacją osób po 50. roku życia ciąży także na publicznych i prywatnych instytucjach rynku pracy - urzędach pracy i agencjach zatrudnienia. Wynika on z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 674 ze zm.). Muszą one przestrzegać zasady równego traktowania bezrobotnych przy korzystaniu przez nich z pomocy w znalezieniu zatrudnienia, w tym przede wszystkim przy dostępie do usług pośrednictwa pracy. Ponadto przepisy zakazują też powiatowym urządům pracy przyjmowania ofert pracy, w których zawarte są wymagania naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu bądź dyskryminujące kandydatów do pracy ze względu na wiek.