

# Młoda, miła i kulturalną zatrudnię od zaraz

Takie ogłoszenie o pracę to nie tylko **typowa dyskryminacja**, lecz także forma naruszenia własnego wizerunku. Uważać muszą szczególnie agencje zatrudnienia, bo grozi im jeszcze wykreślenie z rejestru



**Bogusław Kapłon**  
partner  
w Kancelarii  
Domański  
Zakrzewski  
Palinka

Czytałem kiedyś raport o dyskryminacji pracowników w Polsce, którego podtytuł brzmiał „Przepisy a rzeczywistość”. Bardzo dobry podtytuł. Zwłaszcza gdy mówi się o dyskryminacji nie pracowników, lecz kandydatów do pracy. Tu bowiem wyraźnie widać lukę między tym, jak powinno

być według prawa, a tym, jak w praktyce jest.

Co do zasady zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu dotyczy pracowników. Te przepisy, głównie ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej: k.p.), obowiązują już od lat dziewięćdziesiątych (w różnej

postaci) i biznes przyzwyczał się już do nich. Można już więc zaobserwować, że przy podejmowaniu decyzji personalnych (zwłaszcza dotyczących większej grupy pracowników) coraz więcej managerów odruchowo zasięga porady prawnika dotyczącej tego, czy ich pomysły nie prowadzą do dyskrymina-

cji zatrudnionych. Jednak doświadczenie rzadka jest wciąż refleksja na ten temat przy rekrutacji. A trzeba wiedzieć, że kodeks pracy rozciąga ochronę przed dyskryminacją również na kandydatów do pracy. Nie ma żadnych różnic wobec pracowników – obowiązują te same zakazane kryteria różnicowania

i przysługuje to samo roszczenie o odszkodowanie przeciwko (niedoszłemu) pracodawcy. Zakaz dyskryminacji przy rekrutacji może dziwić, niemniej istnieje i warto nauczyć się, jak unikać pułapek. Ryzyko błędu jest nie tylko finansowe (o czym na koniec). Przyjrzyjmy się dwóm przykładom.

## OGŁOSZENIE 1

**Kulturalną, sympatyczną i o miłej powierzchowności zatrudnimy na stanowisku recepcjonistki w biurze zarządu.**

ŹLE

DOBRE

**Kulturalną osobę zatrudnimy na stanowisku recepcjonistki/recepcjonisty w biurze zarządu.**

Czy to ogłoszenie narusza zakaz niedyskryminowania? Na pierwszy rzut oka (powiedzmy czytelnika przerzucającego strony z ogłoszeniami przy kawie) wszystko jest w porządku. Przeciętny odbiorca tak naprawdę widzi w tym ogłoszeniu tylko końcówkę: „...na stanowisku recepcjonistki w biurze zarządu”. Tak bowiem czytamy ogłoszenia – szukamy informacji o wolnym stanowisku.

Jednak bardziej docieklivy odbiorca zapyta, dlaczego akurat kulturalną? Dlaczego sympatyczną i miłą? Dlaczego o miłej powierzchowności? No i dlaczego kobietę? Wyraźnie bowiem ten przepis różnicuje kandydatów do pracy w ten sposób, że premiuje dobrze wychowaną, miłą i ładną kobietę, a odbiera szansę niezbyt okrzesanemu i nie za przystojnemu mężczyźnie. No dobrze, można rzec, i tak ma być. Nikt nie chce, by obsada recepcji odstraszała gości zarządu. Niby oczywiście, jednak nie do końca.

Przepisy antidyskryminacyjne zasadniczo nie pozwalają różnicować kandydatów według płci. Przyjęto się też, że nie wolno różnicować pracowników (i kandydatów) według cech

nierelentnych, tzn. niezwiązanych z charakterem pracy. Do nich można zaliczyć cechy charakteru czy wygląd. Nie można tu oczywiście przesadzać – jeśli wiemy, że ktoś jest np. skrajnie kłótlivy, to mamy święte prawo niezatrudniania go w zespole, bo zespół po prostu by tego nie zniósł. To praktyczny przykład tego, kiedy różnicowanie według cech charakteru jest dopuszczalne. W języku kodeksu pracy jest to „obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”.

Tak więc w przypadku rekrutacji trzeba podawać takie cechy kandydata, które dają się obronić z uwagi na charakter pracy. Nie pisałbym w ogłoszeniu, że kandydatka ma być „kulturalna, sympatyczna i o miłej powierzchowności”, ponieważ jest tu zbyt wiele cech, które przy głębszym zastanowieniu mogą trącić dyskryminacją. Powiedzmy, że warunek „kulturalności” jest do przyjęcia. Recepcja to „okno” firmy, więc pracodawca musi mieć prawo do doboru takiej obsady, która spełnia minimum wymagań społecznych wobec

„okna” – minimum powszechnie uznanych zasad dobrego wychowania. No, ale co, jeśli kandydat nie jest sympatyczny? I kto to ma właściwie ocenić, czy jest, czy nie jest? A jeśli nie jest, ale tylko trochę? Jeszcze większe pułapki czają się przy kryterium „miłej powierzchowności”. Kto ma to oceniać i dlaczego kryterium urody ma mieć znaczenie? Czy osoba o urodzie odbiegającej od standardów mass mediów nie ma mieć szans na tę pracę tylko dlatego, że jest gorzej oceniana przez rekrutującego?

Wreszcie najcięższy kaliber – płeć. To ogłoszenie nie różni się niczym od tysięcy ogłoszeń w prasie, które skierowane są tylko do jednej płci. Żaden mężczyzna, który zgłosiłby się do tej pracy i otrzymał odmowę („przecież Pan widzi, że szukamy kobiet...”), nie miałby pewnie problemu ze sformulowaniem zarzutu dyskryminacji. Zwłaszcza gdyby spełniał pozostałe kryteria, tzn. był zasadniczo kulturalny, sympatyczny i o miłej powierzchowności.

Jak widać, w tym ogłoszeniu czai się parę pułapek dyskryminacyjnych. Można by je zapisać jak powyżej.

## OGŁOSZENIE 2

**Firma handlowa poszukuje pracownika na stanowisko przedstawiciela regionalnego w województwie pomorskim. Wymagania:**

- wiek do lat 35,
- doświadczenie zawodowe w branży rolniczej minimum 7 lat,
- wykształcenie wyższe, mile widziane rolnicze,
- prawo jazdy kat. B,
- umiejętność radzenia sobie ze stresem.

ŹLE

DOBRE

**Firma handlowa poszukuje pracownika na stanowisko przedstawiciela regionalnego w województwie pomorskim. Wymagania:**

- doświadczenie zawodowe w branży rolniczej minimum 7 lat,
- wykształcenie wyższe, mile widziane rolnicze,
- prawo jazdy kat. B,
- umiejętność radzenia sobie ze stresem.

Tu od razu widać, że starsi kandydaci nie mają szans. I właściwie nie wiadomo, dlaczego. Według niektórych badań wiek jest drugą, po płci, przyczyną dyskryminacji w ogłoszeniach o pracę w Polsce. Utarło się, że jak szukać pracownika, to najlepiej młodego, bo ten będzie miał większy entuzjazm, więcej sił i będzie pracodawcę mniej kosztował.

Po pierwsze jednak to jest często uproszczenie, bo kwestia entuzjazmu przy wykonywaniu pracy zależy nie tylko od wieku. Po drugie zaś, przy wielu pracach starszy wiek może być atutem. Nie wiem, co dokładnie sprzedaje ta fir-

ma handlowa, ale jeżeli działa np. w branży rolniczej, to tu akurat wiek i doświadczenie są cenione. No i wreszcie rzecz najważniejsza – ograniczanie grona kandydatów do osób przed 35. rokiem życia w przypadku takiego stanowiska, jak przedstawiciel regionalny, wydaje się oczywistą dyskryminacją. Autor tego ogłoszenia musiałby chyba bardzo natrudzić się, szukając uzasadnienia dla tezy, że 30-latek na tym stanowisku będzie znacznie lepszym pracownikiem niż 40-latek.

Pozostałe kryteria są prawidłowe. Doświadczenie zawodowe, wykształcenie i prawo jazdy zaliczają się do kom-

petencji zawodowych, które składają się na obiektywny profil kandydata i nie stanowią zabronionych prawem kryteriów różnicowania. Natomiast ostatniego wymagania – umiejętności radzenia sobie ze stresem – w ogóle nie zaliczyłbym do kryteriów doboru kandydatów, ponieważ taka cecha jest na etapie rekrutacji raczej nieweryfikowalna. Traktowałbym ten warunek raczej jako sygnał dla potencjalnych kandydatów, iż praca na tym stanowisku jest po prostu wymagająca.

Zatem ogłoszenie to powinno wyglądać tak jak powyżej.

## PODSUMOWANIE

Na koniec najciekawsze pytanie – co z tego, że kandydaci są dyskryminowani w ogłoszeniach? Przecież żadnemu z nieprzyjętych kandydatów raczej nie przychodzi do głowy pozywać niedoszłego pracodawcę. Nie wykluczam, że są pasjonaci, którzy to robią, ponieważ prawo nie limituje wysokości odszkodo-

wania – wszystko zależy od stopnia dyskryminacji i intensywności skarżącego. Nie sądzę jednak, by dochodzący odszkodowania, odrzuceni kandydaci kiedykolwiek byli – ujmując to eufemicznie – statystycznie widoczni.

Moim zdaniem są inne powody, dla których firmy starają się nie umieszczać w ogłoszeniach kryteriów

dyskryminujących kandydatów.

Po pierwsze i chyba najważniejsze – wizerunek. PR wymaga, aby wizerunek przedsiębiorstwa był jak najlepszy, stąd firmy na wielu płaszczyznach dbają o to, by nie można było im postawić zarzutu naruszenia prawa. Umieszczenie dyskryminującego ogłoszenia o pracę

w sieci jest natomiast komunikatem „Mamy prawo w nosie”.

Po drugie, duża część rynku jest zagospodarowana przez agencje zatrudnienia, które usługowo poszukują dla klientów pracowników. Działalność agencji jest regulowana. Przejawem tego jest wy-

świadczenie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 674 ze zm.), aby agencja nie naruszała prawa w swojej działalności, w tym nie dyskryminowała kandydatów do pracy. Jeżeli jednak agencja to robi, marszałek województwa może skreślić ją z listy agencji zatrudnienia. Ponadto ta sama usta-

wa penalizuje nawet dyskryminację w rekrutacji, mówiąc, iż podlega karze grzywny ten, kto dopuszcza się dyskryminacji. Stąd agencje pośrednictwa pracy same dbają więc o prawidłowość ogłoszeń o pracy, które publikują. I to chyba one są najsukuteczniejszymi popularyzatorami dobrych praktyk w ogłoszeniach o pracę.