

Podatki i księgowość

ORZECZENIA Kolejne banki przegrały z fiskusem. Unieważnienie umów frankowych oznacza, że bank nie miał przychodu. Nie może więc rozliczyć wypłat dla kredytobiorcy jako kosztu – orzekł wczoraj NSA

B2

Firma i prawo

KONKURENCJA Gdyby potwierdziły się doniesienia o tym, że producent pociągów ingerował w oprogramowanie, by utrudnić ich serwis, firmie groziłaby eliminacja z rynku zamówień publicznych w całej UE

B4

Prawnik

PROKURATURA Widmo zmiany rządu skłoniło obecne władze do przypieczętowania błyskawicznych awansów. Śledczy, którzy przebywali na delegacjach do wyższych jednostek, odbierają właśnie nominacje. Bez rozgłosu

B6

Samorząd i administracja

PLANOWANIE PRZESTRZENNE Trybunał Konstytucyjny w przyszłym tygodniu ma rozstrzygnąć, czy firmom zobowiązanym do usunięcia legalnie postawionych reklam należy się odszkodowanie. Dziś przepisy nie przewidują jakiegokolwiek rekompensaty

B7

Kadry i płace

UBEZPIECZENIA EMERYTALNE Pracownicze plany kapitałowe nie okazały się takim sukcesem, jak zakładano w prognozach. Dlatego nowy rząd ma w planach nowelizację. Zdaniem ekspertów jest konieczna, by PPK spełniały swoją funkcję

B8

Widelki wieku w rekrutacji? To może być uzasadnione

UE Dziś TSUE zajmie się nietypową sprawą o dyskryminację, a jego orzeczenie będzie mieć znaczenie również dla polskich pracodawców i pracowników. Chodzi o to, **czy w ofercie pracy można wpisać oczekiwany wiek kandydata**

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Trybunał Sprawiedliwości UE orzeknie dziś w sprawie C-518/22 (J.M.P. przeciwko AP Assistenzprofis GmbH) przedstawionej przez niemiecki sąd (federalny sąd pracy). Problem, którym się zajmie, jest istotny także dla polskich pracodawców. Ma tego świadomość również nasz rząd, który przedstawił swoje uwagi w toczącym się postępowaniu.

Kwestia, którą ma rozstrzygnąć TSUE, sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy i kiedy zatrudniający, formułując ofertę pracy, może podać w niej wymagania wobec kandydata, które zazwyczaj oceniane są jako dyskryminujące. Taką potrzebę niejednokrotnie mogą mieć również polscy pracodawcy. Wobec tego wytyczne TSUE w tej kwestii mogą być dla nich istotne.

Asystent na miarę

W sprawie, która trafiła do TSUE, chodzi o przypadek, gdy oferta pracy zawierała informację, jaka jest oczekiwana dolna i górna granica wieku kandydata do pracy. W ogłoszeniu wpisano, że dla osoby z niepełnosprawnością (28-letniej studentki) poszukiwany jest asystent osobisty pociągów, który powinien

Można wykluczyć kandydata ze względu na jego płeć czy wiek, gdy rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że płeć jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym

być „najlepiej między 18 a 30 rokiem życia”. Kandydatka do pracy, która nie mieściła się w tym przedziale wiekowym (w chwili rekrutacji miała 50 lat) i nie została zatrudniona, uznała, że jest dyskryminowana ze względu na wiek. Pozwała więc niedoszłego pracodawcę (spółkę świadczącą usługi asystencji i doradztwa dla osób niepełnosprawnych) o odszkodowanie. Ten zaś bronił się, że oferta uwzględnia życzenia i potrzeby beneficjenta asystencji, który jest osobą niepełnosprawną, a niemieckie prawo na to pozwala.

Sprawa jest o tyle ciekawa, że to nie osoba niepełnosprawna jest dotknięta aktem dyskryminacji, ale osoba, która chciała podjąć pracę na rzecz osoby niepełnosprawnej. To do tego kandydata odnosi się bowiem kryterium wieku i płci – komentuje dr hab. Daniel Książek, radca prawny z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Uniwersalny problem

Niewątpliwie podobna sytuacja jak ta ze sprawy zawieszkiej przed TSUE mogłaby się zdarzyć również w Polsce. Powstaje więc pytanie, czy u nas oferta pracy, w której wskazano widelki wieku kandydata do pracy – w sytuacji gdy chodzi o świadczenie pracy na rzecz osoby niepełnosprawnej – mogłaby być uznana za dopuszczalną. Co do zasady bowiem zamieszczenie w ogłoszeniu widelki wieku oczekiwanego kandydata byłoby postrzegane jako dyskryminacja.

Ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez asystenta osobistego nie jest jednak wykluczone, że na gruncie polskich przepisów w analogicznym stanie faktycznym sąd uznałby, że różnicowanie sytuacji kandydatów ze względu na wiek było dopuszczalne – uważa Martyna Kabat, radca prawny

w zespole prawa pracy kancelarii Łaszczuk i Wspólnicy. Zwraca uwagę, że w sprawie, w której rozstrzygać będzie TSUE, o zastosowaniu kryterium wieku zadecydowały preferencje klientki pracodawcy. Podkreśla też, że były one wynikiem szczególnej relacji łączącej osobę niepełnosprawną z asystentem osobistym i rodzajem wykonywanych przez niego zadań.

Zarzut dyskryminacji okaże się bezpodstawny, jeżeli pracodawca może wykazać, że przy wyborze kandydatów do pracy kierował się obiektywnymi powodami – wskazuje Martyna Kabat. Zwraca przy tym uwagę, że w przepisach wymieniono sytuacje, które nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, mimo że są stosowane zasadniczo niedopuszczalne kryteria różnicowania. Jako wyjątki od zasady niedyskryminacji muszą być one interpretowane ściśle.

Do takich sytuacji należy niezatrudnienie pracownika m.in. z uwagi na jego wiek, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że wiek jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi. Przepisy nie precyzują przy tym źródła tych wymagań zawodowych. W mojej opinii oznacza to, że o ile dają się obiektywnie uzasadnić, to mogą one zostać ustalone zarówno przez ustawodawcę, jak i pracodawcę. Działania pracodawcy zawsze muszą być jednak proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika – podkreśla ekspertka.

Zdaniem prof. Daniela Książki w sprawie tej istotne mogą być niuanse.

Co do zasady ograniczenie wieku 18-30 lat odnosi się do kandydata nie spełniającego przesłanki proporcjonalności do osiągnięcia zgodnego z prawem różni-

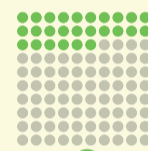
cowania. Nie ma bowiem obiektywnych argumentów, aby ograniczenie było aż tak restrykcyjne – stwierdza ekspert kancelarii BKB. Jak dodaje, kluczem jest jednak samo sformułowanie oferty pracy. – W rozpatrywanej sprawie przedział wieku 18-30 lat był preferencją, a nie wymogiem bezwzględnie. W przypadku wymogu, a nie preferencji, zostałaby naruszona przesłanka proporcjonalności działania do osiągnięcia zgodnego z prawem różnicowania – zauważa.

Ekspert wskazuje, że w sprawie tej jest podnoszony argument, że ograniczenie wieku kandydata jest konieczne ze względu na uczestniczenie w życiu uniwersyteckim. – Uważam, że nie spełnia on przesłanki proporcjonalności. Ale z drugiej strony istotna jest aktywność fizyczna osoby, która aplikuje. Co już może determinować określony przedział wieku. Pytanie jednak o granice takiej preferencji – zaznacza prof. Daniel Książek. Podkreśla przy tym, że każdy taki przypadek musi być odrębnie oceniany. – Wystarczy bowiem, że preferowany przedział będzie szerszy, aby zakwalifikować go jako zgodny z prawem. Zamiast 18-30 można zastosować 18-40. Każde przesunięcie granicy widelki wzmacnia argumenty za ich zastosowaniem – wskazuje prawnik.

Płeć w ogłoszeniu

Oferta pracy, o którą chodzi w sprawie zawieszkiej przed trybunałem, wskazywała również na płeć kandydata. W postępowaniu przed TSUE najpewniej jednak kwestia ta zostanie pominięta, bo kandydatka do pracy się na nią nie skarżyła. Polscy pracodawcy mogą być jednak zainteresowani odpowiedzią na pytanie, czy taki wymóg z ogłoszenia o pracę mógłby zostać uznany za zgodny z prawem.

Nierówne traktowanie ze względu na wiek



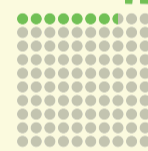
26% POLAKÓW

uważa, że dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy to **częste lub bardzo częste zjawisko**



28-latkowie 4 RAZY CZĘŚCIEJ

otrzymywali w Warszawie zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną niż ich **52-letni konkurenci**



7,56% POZYTYWNYCH ODPOWIEDZI

otrzymała 52-letnia kandydatka do pracy niewymagającej doświadczenia

8 NA 10 PRACOWNIKÓW

(niezależnie od wieku) **twierdzi, że ich praca wymaga ciągłego nabywania wiedzy i rozwoju umiejętności** – mimo to wraz z wiekiem pracowników spada liczba szkoleń, w których biorą oni udział

(niezależnie od wieku) **twierdzi, że ich praca wymaga ciągłego nabywania wiedzy i rozwoju umiejętności** – mimo to wraz z wiekiem pracowników spada liczba szkoleń, w których biorą oni udział

Źródło: Eurobarometr, „Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza”, Polski Instytut Ekonomiczny, grudzień 2021

– Co do zasady odmowa zatrudnienia kandydata ze względu na płeć będzie stanowiła dyskryminację. Jednak, podobnie jak w przypadku kryterium wieku, w pewnych okolicznościach zastosowanie kryterium płci może być uznane za nienaruszające prawa. Wykluczenie przez pracodawcę kandydata ze względu na jego płeć będzie możliwe m.in. w sytuacji, gdy rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że płeć jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi – uważa Martyna Kabat. Ekspertka podkreśla, że także i w tym przypadku działania pracodawcy muszą być proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, a pracodawca musi kierować się obiektywnymi powodami.

– Jak słusznie wywodziło się z tego, że w trakcie postępowania, asystentka osobista dotyczy wszystkich dziedzin życia i wkracza do prywatnej i intymnej sfery osoby korzystającej z tej asystencji. To zaś legalnie determinuje dobór kandydata określo-

nej płci – stwierdza prof. Daniel Książek.

Możliwe orzeczenie

– Jeżeli TSUE stwierdzi, że w rozpatrywanej sprawie dopuszczalne było różnicowanie kandydatów do pracy ze względu na ich wiek, może stanowić to podpowiedź dla polskich pracodawców, że w pewnych wyjątkowych, uzasadnionych preferencjami klientów okolicznościach stosowanie kryterium wieku nie będzie stanowiło dyskryminacji w zatrudnieniu – wskazuje Martyna Kabat. Jej zdaniem odmienne orzeczenie potwierdzi natomiast, że co do zasady różnicowanie pracowników ze względu na wiek nie jest dopuszczalne, a wszelkie wyjątki od tej reguły powinny być stosowane z bardzo dużą ostrożnością.

Profesor Daniel Książek podkreśla z kolei, że jeżeli TSUE orzeknie, iż ogłoszenie o pracę było zgodne z prawem, to umożliwi tym samym codzienne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w sposób najbardziej zbliżony do ich sytuacji wiekowej.