

Jak formułować treść ofert pracy bez narażenia pracodawcy na zarzut nierównego traktowania?

ANNA KAJDAN

Stowarzyszenie PoMOC dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego —

Wprowadzenie

Dobrze napisane ogłoszenie o pracę to podstawa skutecznej rekrutacji. Tak jak CV jest pewnego rodzaju wizytówką kandydata, tak ogłoszenie stanowi wizytówkę pracodawcy. Wiele firm popełnia jednak podstawowe błędy w pisaniu ogłoszeń o pracę. Niektóre tylko utrudniają rekrutację. Natomiast inne mogą wręcz narazić ogłoszeniodawcę na zarzut dyskryminacji!

Publikacja ogłoszenia o pracę to jeden z pierwszych momentów, w którym kandydat styka się z potencjalnym pracodawcą. To, w jaki sposób zostanie sformułowana oferta, nie tylko wpływa na wizerunek firmy, ale może też rodzić konsekwencje prawne. W Polsce obowiązuje zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, wynikający z Kodeksu pracy oraz prawa unijnego. Oznacza to, że ogłoszenie o pracę nie może zawierać treści, które faworyzują lub wykluczają kandydatów ze względu na cechy osobiste niemające znaczenia dla wykonywania obowiązków służbowych.

Formułowanie ofert pracy to jeden z kluczowych elementów rekrutacji. Nieodpowiednia treść ogłoszenia może prowadzić do zarzutów o naruszenie zasad równości i dyskryminacji. W polskim prawie kwestię tę reguluje m.in. **Kodeks pracy** (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.), który zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu.

W niniejszym artykule omówiono zasady tworzenia ofert pracy zgodnych z obowiązującymi przepisami, wskazano najczęściej popełniane błędy oraz przedstawiono praktyczne wskazówki, które pomogą uniknąć zarzutów nierównego traktowania.

1. Zakaz dyskryminacji w treści ogłoszeń o pracę

1.1. Ramy prawne

Polskie prawo pracy nakłada na pracodawcę obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu, co obejmuje również proces rekrutacyjny.

Kodeks pracy jasno określa, czym jest dyskryminacja i jakie niesie konsekwencje.

Zgodnie z art. 11(3) Kodeksu pracy, jakakolwiek **dyskryminacja** w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Jak widać, do dyskryminacji może dojść na różnych płaszczyznach. Co istotne – **Kodeks pracy** nie wymienia wszystkich podstaw dyskryminacji. Wymienia jedynie przykłady dyskryminacji poprzez nierówne traktowanie. Zakaz dyskryminacji w pracy obejmuje również proces rekrutacyjny, zakazując nierównego traktowania, którego skutkiem jest m.in. odmowa nawiązania stosunku pracy.

Analogiczne do wymienionych powyżej zakazane przyczyny dyskryminacji w sposób przykładowy wymienia art. 18 (3a) Kodeksu pracy, zakazując dyskryminacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Zgodnie z interpretacją Sądu Najwyższego, „pracodawca odpowiada za każdy element procesu rekrutacji, w tym treść ofert pracy, które muszą być wolne od sugestii mogących wskazywać na preferencje w odniesieniu do cech kandydata.”

Proces rekrutacji bywa odbierany jako sytuacja wymagająca dużej szczerości i odsłonięcia swojej prawdziwej strony. Im więcej kandydat/ka ujawnia, tym częściej przekazane informacje mogą być użyte przeciwko jemu/jej. Na etapie rekrutacji może dojść do dyskryminacji, która będzie skutkowała nie zawarciem umowy. Na rynku pracy zdarzają się również sytuacje, w których sam sposób zorganizowania procesu rekrutacji jest dyskryminujący.

Ponadto art. 18.3a kodeksu pracy stanowi iż: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

Dyskryminacja może przybrać formę bezpośrednią bądź pośrednią. **Dyskryminacja bezpośrednia** to sytuacja, gdy ktoś jest traktowany gorzej od innych wprost z powodu jakiejś cechy, np. płci, wieku, pochodzenia, niepełnosprawności.

Przykład: Pracodawca w procesie rekrutacji odrzuca kandydatkę do zatrudnienia na określone stanowisko, mimo że ma odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, tylko dlatego, że jest kobietą i „kobiety nie nadają się na to stanowisko”. W tym przypadku dochodzi do

dyskryminacji bezpośredniej z uwagi na płeć.

Dyskryminacja pośrednia to sytuacja, gdy zasady lub wymagania pozornie są takie same dla wszystkich, ale w praktyce niektóre osoby są przez nie stawiane w gorszej sytuacji – często nieświadomie.

Przykład: Pracodawca wymaga, aby wszyscy kandydaci byli dyspozycyjni w każdą sobotę, co może wykluczyć osoby wyznające religię, która zabrania pracy w soboty. Zasada wygląda na neutralną, ale uderza w konkretną grupę reprezentującą określone wyznanie. W tym przypadku dochodzi do dyskryminacji pośredniej z uwagi na wyznanie.

Pośrednim przejawem potencjalnej dyskryminacji może też być pozornie niewinna prośba o „przesłanie CV ze zdjęciem”. Chęć zapoznania się z aparycją kandydatów może rodzić podejrzenia o branie pod uwagę w procesie rekrutacji bardziej wyglądu niż kwalifikacji.

Jednym z najbardziej niepokojących przejawów dyskryminacji jest nierówne traktowanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Wiele osób z niepełnosprawnościami spotyka się z przeszkodami w dostępie do zatrudnienia, a nawet jeśli zostaną zatrudnione, mogą doświadczać dyskryminacji w miejscu pracy. Takie działanie jest łamaniem prawa i może prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych. Zarówno kodeks pracy, jak i instytucje rynku pracy, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy, są zobligowane do podejmowania działań w celu zwalczania dyskryminacji i promowania równych szans.

2. Najczęstsze błędy w ofertach pracy

2.1. Dyskryminacja ze względu na płeć

Przykład: „Zatrudnimy młodą sekretarkę”.

Treść taka może być uznana za dyskryminującą, ponieważ wskazuje na preferowaną płeć oraz wiek kandydata. Zamiast tego należy używać neutralnych sformułowań, np. „Zatrudnimy osobę na stanowisko asystenta biura”.

2.2. Dyskryminacja ze względu na wiek

Przykład: „Poszukujemy studenta lub osoby przed 30 rokiem życia”.

Tego rodzaju wymaganie nie ma związku z kwalifikacjami zawodowymi i może prowadzić do zarzutu nierównego traktowania. Właściwe podejście to np.: „Poszukujemy osoby dyspozycyjnej w godzinach popołudniowych”.

2.3. Dyskryminacja ze względu na narodowość

Przykład: „Praca wyłącznie dla obywateli Polski”.

Takie sformułowanie jest sprzeczne z prawem, chyba że wynika z przepisów szczególnych. Przykładowa poprawna treść: „Praca na stanowisku wymagającym znajomości języka polskiego na poziomie zaawansowanym”.

2.4. Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Przykład: „Zatrudnimy wyłącznie osoby w pełni sprawne fizycznie”.

Jeśli praca nie wymaga określonych zdolności fizycznych, taki zapis jest niedopuszczalny. Zamiast tego warto określić wymagania stanowiska, np.: „Praca wymaga podnoszenia ciężarów do 20 kg”.

3. Jak formułować treści neutralne?

3.1. Unikaj wskazywania cech osobistych

Treść ogłoszenia powinna skupiać się na wymaganiach zawodowych, takich jak:

- kwalifikacje,
- doświadczenie,
- umiejętności,
- kompetencje miękkie.

Przykład:

Zamiast: „Poszukujemy dynamicznej młodej osoby”, napisz:

„Poszukujemy osoby z dobrą organizacją pracy, zdolnością pracy w zespole i chęcią rozwoju zawodowego”.

3.2. Uwzględniaj zasady równości

Jeśli firma realizuje politykę wspierania różnorodności, warto to zaznaczyć w ogłoszeniu, np.:

„Zapewniamy równy dostęp do zatrudnienia bez względu na płeć, wiek, narodowość czy stopień niepełnosprawności”.

3.3. Precyzuj wymagania stanowiska

Zamiast ogólnikowych sformułowań podawaj konkretne wymagania.

Przykład:

Zamiast: „Zatrudnimy asystenta z wysoką kulturą osobistą”, napisz:

„Zatrudnimy asystenta odpowiedzialnego za kontakt z klientem, wymagane są umiejętności interpersonalne oraz znajomość zasad savoir-vivre’u”.

4. Wskazówki praktyczne dla pracodawców

4.1. Konsultacja z działem prawnym lub HR

Przed publikacją ogłoszenia warto skonsultować treść z ekspertami, aby upewnić się, że spełnia wymogi prawne.

4.2. Wdrożenie szkoleń dla rekruterów

Pracownicy działu rekrutacji powinni być szkoleni w zakresie tworzenia ofert pracy i zasad równego traktowania.

4.3. Korzystanie z wzorów ogłoszeń

Pracodawcy mogą korzystać z neutralnych wzorów ogłoszeń, które zawierają jedynie wymagania i informacje istotne dla kandydatów.

4.4. Monitorowanie procesu rekrutacji

Pracodawca powinien wprowadzić mechanizmy kontroli, które umożliwią identyfikację i eliminację potencjalnych naruszeń w procesie rekrutacyjnym.

5. Konsekwencje nieprzestrzegania zasad równości

5.1. Odpowiedzialność prawna

Zgodnie z Kodeksem pracy (art. 183d) osoba, która doświadczyła dyskryminacji, może dochodzić odszkodowania od pracodawcy.

5.2. Utrata reputacji

Publikacja dyskryminujących ogłoszeń może zaszkodzić wizerunkowi firmy, prowadząc do utraty zaufania klientów i pracowników.

5.3. Ograniczenie dostępu do talentów

Firmy postrzegane jako dyskryminujące mogą zniechęcać potencjalnych kandydatów, zwłaszcza tych z grup narażonych na wykluczenie.

Pozytywna dyskryminacja

Przepisy prawa pracy (art. 183b 3 K. p.) dopuszczają działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników dyskryminowanych, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie. Dzięki temu, możliwie jest zwiększenie zatrudnienia w grupie kandydatów dotąd pomijanych w procesie rekrutacji lub rekrutowanych w znacznej mniejszości (np. kobiet).

Naruszenie zasady równego traktowania kandydatów do pracy na etapie rekrutacji jest niezgodne z przepisami prawa i nieetyczne. – Znajomość przepisów Kodeksu pracy, mówiących o dyskryminacyjnych praktykach, pozwala skutecznie egzekwować swoje uprawnienia w kontaktach z nieuczciwymi pracodawcami i ubiegać się o ewentualne odszkodowanie.

Niestosowne pytania na rozmowie kwalifikacyjnej

Z dyskryminującymi, niedozwolonymi praktykami ze strony pracodawcy możemy mieć również do czynienia na kolejnym etapie rekrutacji, czyli podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Rozpoznanie dyskryminacji na etapie rekrutacji to istotny aspekt zarządzania zasobami ludzkimi. Proces ten jest niewątpliwie jednym z najważniejszych elementów w kontekście stosowania zasad równego traktowania i zapewnienia, że wszystkie osoby ubiegające się o zatrudnienie mają równe szanse. Niestety, pomimo świadomości tego problemu i obowiązującego kodeksu pracy, niektóre firmy nadal pozwalają na sytuacje, które można uznać za przejawy dyskryminacji. Często ma to miejsce na etapie rozmowy kwalifikacyjnej, gdzie potencjalny pracodawca może zadać pytania, które są niezgodne z zasadami równego traktowania, takie jak pytania dotyczące planów rodzicielskich czy prywatnych zainteresowań.

Ewidentnym przykładem takiej sytuacji jest skierowane do kobiety pytanie: „Czy w najbliższym czasie planuje Pani mieć dzieci?”, „Czy planuje Pani założenie rodziny?”, „Czy często wzywają Panią do szkoły”? Naruszenie stanowi także odmowa nawiązania stosunku pracy w przypadku, gdy pracodawca odmówi zatrudnienia na z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w art. 183a K.p. – m.in. ze względu na wiek, wyznanie religijne czy przekonania polityczne.

Czy zakamuflowane pytania rekrutacyjne są dozwolone?

Czasami pracodawcy kamuflują rzeczywiste pytania.

Przykładem takich zakamuflowanych pytań mogą być:

- czy jest Pani/Pan dyspozycyjna w godzinach popołudniowych?
- jak kształtuje się Pani/Pana dostępność?
- jakie są Pani/Pana preferencje co do godzin pracy?

Zadając te pytania, pracodawcy próbują tak naprawdę uzyskać informacje o tym, czy dana osoba ma pod swoją opieką dzieci bądź innych członków rodziny. Co do zasady bywa bowiem tak, że osoby opiekujące się członkami rodziny są mniej dyspozycyjne. Zatem zadając pytanie o dyspozycyjność, pyta się tak naprawdę o sytuację rodzinną danej osoby, choć nie można z tego czynić zasady.

Brak dyspozycyjności nie musi bowiem świadczyć o wykonywaniu obowiązków opiekuńczych i odwrotnie – dyspozycyjność nie musi potwierdzać nieposiadania dzieci. Co jednak w przypadku zadania tego typu zakamuflowanych pytań istotne – w takiej sytuacji pracodawca swoim pytaniem nie przekracza bezpośrednio granic wyznaczonych przez Kodeks pracy, więc jego pytań nie można uznać za niedozwolone.

Odszkodowanie

W sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje reguła odwróconego ciężaru dowodu. Oznacza to, że ciężar udowodnienia, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania spoczywa na pracodawcy. Pracownik ma tylko uprawdopodobnić zdarzenie/okoliczność itd., na podstawie którego twierdzi, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Zatem jeżeli pracownik wskaże fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania, wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Sąd może jednak przyznać odszkodowanie wyższe niż wynagrodzenie minimalne ustalone na dany rok kalendarzowy.

Podsumowanie

Tworzenie ofert pracy zgodnych z zasadami równego traktowania jest nie tylko obowiązkiem prawnym, ale również wyrazem profesjonalizmu i szacunku dla kandydatów. Pracodawcy powinni dbać o neutralność treści ogłoszeń, precyzyjnie definiować wymagania stanowiskowe oraz unikać odniesień do cech osobistych kandydatów. Przestrzeganie tych zasad sprzyja budowaniu pozytywnego wizerunku firmy oraz zwiększa szanse na pozyskanie najlepszych talentów.

Dobrze przygotowana oferta pracy to taka, która jest jasna, przejrzysta i skupia się na tym, co najważniejsze – czyli kompetencjach i zadaniach na stanowisku. Neutralny język, unikanie stereotypów i precyzyjne określenie wymagań to podstawa, by nie narazić się na zarzut nierównego traktowania. Odpowiedzialne formułowanie ogłoszeń to nie tylko wymóg prawny, ale także element budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy i kultury organizacyjnej opartej na szacunku i równości.

Już niedługo oferty pracy będą musiały wyglądać nieco inaczej. W tym kontekście pracodawcy będą musieli uważać jakich nazw stanowisk pracy używają w ogłoszeniach o pracę, ażeby nie narazić się na zarzut dyskryminacji. Jednocześnie liczą oni na to, iż urzędnicy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotują odpowiednie wytyczne w tym względzie.

Jakie zatem zmiany nastąpią w kontekście ofert pracy publikowanych przez pracodawców?

Zasadniczo ogłoszenia o naborze oraz nazwy stanowisk pracy trzeba będzie już niedługo formułować neutralnie pod względem płci. Przepis taki został bowiem zaproponowany

przez posłów w projekcie nowelizacji kodeksu pracy, nad którym toczą się obecnie prace parlamentarne. Generalnie ogólny zakaz dyskryminacji już obowiązuje w prawie pracy, jednakże zastosowanie nowej regulacji, która wymaga neutralności płciowej również w warstwie językowej, okazać się może nie lada wyzwaniem dla wielu pracodawców.

Bibliografia

1. Kodeks pracy, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.
2. A. Sobczyk, *Równość w zatrudnieniu. Komentarz do przepisów Kodeksu pracy*, Warszawa: Wolters Kluwer, 2020.
3. B. Wagner, *Zasady tworzenia neutralnych treści w ofertach pracy*, Kraków: Znak, 2019.
4. <https://szukampracy.pl/blog/>



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

