

# USTAWY O RÓWNOUPRAWNIENIU W ZATRUDNIENIU 1998-2015

Przewodnik po Twoich prawach, jeśli jesteś  
ofiarą dyskryminacji w miejscu pracy lub  
podczas poszukiwania pracy



Coimisiún na hÉireann um Chearta  
an Duine agus Comhionannas  
Irish Human Rights and Equality Commission

**PL**

# **USTAWY O RÓWNOUPRAWNIE NIU W ZATRUDNIENIU 1998-2015**

Przewodnik po Twoich prawach, jeśli jesteś  
ofiarą dyskryminacji w miejscu pracy lub  
podczas poszukiwania pracy

Opublikowany przez Irlandzką Komisję ds. Praw Człowieka i  
Równouprawnienia.

**Wydanie 2, październik 2020.**

Prawa autorskie © Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia 2020

Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia została powołana  
na mocy ustawy z dnia 1 listopada 2014 r w celu ochrony i promowania praw  
człowieka oraz równouprawnienia w Irlandii, promowania kultury poszanowania  
praw człowieka, równości oraz porozumienia międzykulturowego, promowania  
zrozumienia i świadomości znaczenia praw człowieka i równouprawnienia oraz  
pracy na rzecz eliminacji naruszeń praw człowieka i dyskryminacji.

ISBN 978 0 9957296 5 0

# SPIS TREŚCI

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Wstęp</b>                                                   | <b>4</b>  |
| <b>Przegląd Ustaw</b>                                          | <b>6</b>  |
| Zakres Ustaw o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu                 | 7         |
| Kwestie dyskryminacyjne                                        | 9         |
| Rodzaje dyskryminacji                                          | 12        |
| Równa płaca                                                    | 14        |
| Molestowanie seksualne oraz nękanie                            | 14        |
| Niepełnosprawność: Racjonalne ułatwienia                       | 16        |
| Pozytywne działania                                            | 17        |
| Wiktymizacja                                                   | 18        |
| Odpowiedzialność za czyny cudze                                | 19        |
| Reklamy dyskryminujące                                         | 20        |
| <b>Wyjątki</b>                                                 | <b>21</b> |
| <b>Zgłaszanie roszczeń</b>                                     | <b>27</b> |
| <b>Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia</b> | <b>33</b> |

# Wstęp

## WSTĘP

Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia (IHREC) została utworzona 1 listopada 2014 r. jako niezależny organ ustawowy mający na celu ochronę i promowanie praw człowieka oraz równouprawnienia w Irlandii. Nasza szczególna rola polega na walce z dyskryminacją i na promowaniu równych szans w obszarach objętych Ustawami o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu 1998-2015 („Ustawy”). Dostarczamy również informacji na temat tych Ustaw.

Niniejsza broszura informacyjna wyjaśnia główne elementy Ustaw o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu. Ustawy te mają na celu ochronę osób przed pewnymi rodzajami dyskryminacji, nękania i molestowania seksualnego, które mogą pojawić się w miejscu pracy. Broszura zawiera również przewodnik krok po kroku dla osób, które chcą dochodzić swoich praw wynikających z Ustaw, w przypadku gdy czują, że były ofiarami dyskryminacji w miejscu pracy.

**Niniejsza broszura przedstawia główne elementy Ustaw o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu 1998-2015 i jest przeznaczona do celów informacyjnych. Broszura ta nie jest dokumentem prawnym.**

# Przegląd Ustaw

## ZAKRES USTAW O RÓWNOUPRAWNIENIU W ZATRUDNIENIU

### Definicja Ustaw o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu

Ustawy o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu 1998–2015:

- promują równouprawnienie;
- zakazują dyskryminacji (z pewnymi wyjątkami) w zakresie dziewięciu kwestii;
- zakazują molestowania seksualnego i nękania w zakresie dziewięciu kwestii;
- zakazują wiktymizacji;
- wymagają rozsądnych ułatwień dla osób niepełnosprawnych co do dostępu, uczestnictwa i szkolenia w zakresie zatrudnienia;
- umożliwiają pozytywne działania, w celu zapewnienia pełnej równości w praktyce w zakresie dziewięciu kwestii.

Ustawy wdrażają również następujące dyrektywy UE<sup>1</sup> – Dyrektywę Ramową, przekształconą Dyrektywę dotyczącą równouprawnienia płci<sup>2</sup>, oraz Dyrektywę o równości rasowej<sup>3</sup>.

---

1. 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

2. 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona).

3. 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe i etniczne.

### Uwzględnione aspekty zatrudnienia obejmują:

- ogłoszenia o pracę;
- równą płacę;
- dostęp do zatrudnienia;
- szkolenie zawodowe i doświadczenie zawodowe;
- warunki zatrudnienia;
- awans lub zmianę klasyfikacji;
- klasyfikację stanowisk;
- zwolnienie;
- układy zbiorowe.

### Ustawy mają zastosowanie do:

- pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników tymczasowych;
- pracowników sektora publicznego i prywatnego;
- organów szkolenia zawodowego;
- agencji rekrutacyjnych i pośrednictwa pracy;
- związków zawodowych, organizacji zawodowych i handlowych.

### Ustawy obejmują również:

- wykonawców samozatrudnionych;
- partnerów w spółkach osobowych;
- osoby pełniące funkcje władz państwowych i lokalnych.

Ustawy nie obejmują wolontariuszy.

## KWESTIE DYSKRYMINACYJNE

Ustawy zabraniają dyskryminacji w zakresie określonych kwestii.

Zasadniczo dyskryminacja ma miejsce, gdy jedna osoba jest traktowana mniej korzystnie niż inna osoba w porównywalnej sytuacji, ponieważ różnią się one w jednej z następujących kwestii:

**‘Kwestia płci’** - Dyskryminacja ze względu na płeć ma miejsce, gdy jedna osoba jest traktowana mniej przychylnie w porównaniu z drugą, ponieważ jedna jest kobietą, a druga mężczyzną.

Kobiety w ciąży lub kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim są również chronione z uwagi na kwestię płci.

Zgodnie z prawem UE osoba transpłciowa, która doświadczy dyskryminacji w wyniku zmiany płci lub procesu zmiany płci, jest również chroniona z uwagi na kwestię płci.

**‘Kwestia stanu cywilnego’** - Dyskryminacja ze względu na stan cywilny ma miejsce w przypadku mniej korzystnego traktowania jednej osoby w porównaniu z inną osobą z powodu odmiennego stanu cywilnego. Zgodnie z Ustawami „stan cywilny” definiuje się jako: stanu wolnego, pozostający w związku małżeńskim, w separacji lub rozwiedziony, owdowiały, pozostający w związku partnerskim lub będący byłym partnerem w związku partnerskim, który zakończył się śmiercią lub został rozwiązany.

**‘Kwestia statusu rodzinnego’** - Dyskryminacja ze względu na status rodzinny występuje, gdy jedna osoba jest traktowana mniej korzystnie w porównaniu z inną osobą, ponieważ jedna osoba posiada zobowiązania rodzinne, a druga nie. Status rodzinny oznacza odpowiedzialność rodzica lub osoby w *miejscu rodzica* za osobę w wieku poniżej 18 lat lub odpowiedzialność rodzica lub głównego opiekuna osoby w wieku 18 lat lub starszej, która jest niepełnosprawna i wymaga opieki lub wsparcia.

**‘Kwestia orientacji seksualnej’** - Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną ma miejsce, gdy jedna osoba jest mniej przychylnie traktowana w porównaniu z inną osobą z powodu innej orientacji seksualnej.

‘Orientację seksualną’ definiuje się jako orientację heteroseksualną, biseksualną lub homoseksualną.

**‘Kwestia religii’** - Dyskryminacja ze względu na religię ma miejsce, gdy jedna osoba jest mniej przychylnie traktowana w porównaniu z inną osobą, ponieważ dana osoba ma inne religijne wyznanie, pochodzenie lub przekonania od drugiej lub jedna posiada religijne wyznanie, pochodzenie lub przekonania, a inna nie.

**‘Kwestia wieku’** - dyskryminacja ze względu na wiek występuje, gdy jedna osoba jest traktowana mniej korzystnie w porównaniu z inną osobą, ponieważ są one w różnym wieku.

Wiek w tym kontekście dotyczy pracowników powyżej maksymalnego wieku, w którym dana osoba jest ustawowo zobowiązana do uczęszczania do szkoły. (Minimalny wiek ukończenia szkoły to obecnie 16 lat lub ukończenie trzech lat edukacji ponadpodstawowej, w zależności od tego, co nastąpi później).

**‘Kwestia niepełnosprawności’** - Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność występuje, gdy jedna osoba jest mniej przychylnie traktowana w porównaniu z inną osobą, ponieważ jedna jest niepełnosprawna, a druga nie, lub gdy druga osoba jest niepełnosprawna inaczej.

Niepełnosprawność jest szeroko definiowana i obejmuje schorzenia fizyczne, intelektualne, związane z uczeniem się, poznawcze lub emocjonalne i medyczne.

**‘Kwestia rasy’** - dyskryminacja ze względu na rasę ma miejsce, gdy jedna osoba jest mniej przychylnie traktowana w porównaniu z inną osobą z powodu innej rasy, koloru skóry, narodowości lub pochodzenia etnicznego lub narodowego.

**‘Kwestia Społeczności Wędrownych’** - Dyskryminacja w kwestii społeczności wędrownych występuje, gdy jedna osoba jest traktowana mniej przychylnie niż inna, ponieważ jedna jest członkiem społeczności wędrownej, a druga nie.

‘Członka Społeczności Wędrownej’ definiuje się jako członka społeczności ludzi, którzy są powszechnie nazywani Wędrowcami (Travellers) i którzy są identyfikowani (zarówno przez siebie, jak i przez innych) jako osoby o wspólnej historii, kulturze i tradycjach, w tym historycznie prowadzące koczowniczy tryb życia na terenie wyspy Irlandii.

## RODZAJE DYSKRYMINACJI

Ustawy zabraniają różnego rodzaju dyskryminacji. Między innymi:

### Dyskryminacja bezpośrednia

Definiuje się ją jako traktowanie osoby w mniej korzystny sposób od innej osoby, która znajduje się w porównywalnej sytuacji, ponieważ różnią się one w przypadku którejkolwiek z dziewięciu opisanych powyżej kwestii. Jest to różnica, która:

- istnieje;
- istniała, lecz już nie istnieje;
- może zaistnieć w przyszłości; lub
- jest przypisywana danej osobie (ma to miejsce, gdy osoba jest oznaczona jako różniący się w określonej kwestii, mimo że tak naprawdę nie jest).

### Dyskryminacja przez asocjację

Dzieje się tak, gdy osoba, która jest powiązana z inną osobą, jest traktowana mniej przychylnie, ponieważ ta inna osoba różni się w przypadku którejkolwiek z dziewięciu kwestii.

## Dyskryminacja pośrednia

Dzieje się tak, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka, które na pierwszy rzut oka wydają się bezproblemowe, stawiają osobę różniącą się w którejkolwiek z dziewięciu kwestii w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z inną osobą.

Przepis ten, kryterium lub praktyka nie będzie stanowić dyskryminacji, jeżeli pracodawca może wykazać:

1. że przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem; i
2. że środki do osiągnięcia tego celu są odpowiednie; i
3. że środki do osiągnięcia tego celu są konieczne.

### Zlecenie dyskryminacji

Dzieje się tak, gdy ktoś wydaje polecenie lub instruuje inną osobę, która jest w jakiś sposób zależna, na przykład pracownika, aby dyskryminowała inną osobę.

## RÓWNA PŁACA

Ustawy przewidują równe wynagrodzenie za podobną pracę. Praca podobna jest definiowana jako praca, która jest taka sama, podobna lub jest pracą o jednakowej wartości. Jednym z warunków umowy o pracę każdej osoby jest prawo do równego wynagrodzenia.

Roszczenie o równe wynagrodzenie może zostać przyjęte na podstawie dowolnej z dziewięciu chronionych kwestii.

## MOLESTOWANIE SEKSUALNE I NĘKANIE

Molestowanie seksualne i nękanie pracownika (w tym pracowników tymczasowych lub stażystów) jest zabronione w miejscu pracy lub w trakcie zatrudnienia przez:

- (a) innego pracownika;
- (b) pracodawcę;
- (c) klientów lub inne osoby będące kontaktami biznesowymi pracodawcy. Obejmuje to każdą inną osobę, co do której pracodawca może zasadnie oczekiwać, że będzie w kontakcie z ofiarą oraz okoliczności molestowania są takie, że pracodawca powinien być racjonalnie podjąć działania w celu jego kontroli.

Ustawy zabraniają odmiennego traktowania ofiary ze względu na odrzucenie lub zaakceptowanie molestowania (lub w przypadku, gdy można było racjonalnie przewidzieć, że ofiara zostanie tak potraktowana).

## Co to jest molestowanie seksualne i nękanie?

Nękanie to dowolna forma niechcianego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego związanego z którąkolwiek z dziewięciu kwestii.

Molestowanie seksualne to jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym.

W obu przypadkach jest to zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery dla tej osoby. W obu przypadkach niepożądane zachowanie może obejmować działania, prośby, wypowiedziane słowa, gesty lub produkcję, wyświetlanie lub rozpowszechnianie słów pisanych, e-maili i smsów, zdjęć lub innych materiałów.

Molestowanie seksualne lub nękanie pracownika przez innego pracownika, pracodawcę, klienta, lub inną osobę będącą kontaktem biznesowym jest dyskryminacją ze strony pracodawcy.

Dowód, że pracodawca podjął uzasadnione i wykonalne działania w celu zapobieżenia nękanii lub molestowaniu seksualnemu ofiary, stanowi podstawę obrony dla pracodawcy.

## NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ: RACJONALNE UŁATWIENIA

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić racjonalne ułatwienia, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej:

- dostęp do zatrudnienia;
- uczestnictwo w zatrudnieniu lub rozwój zawodowy; lub
- podjęcie szkolenia.

Jest to wymagane tylko wtedy gdy takie ułatwienia nie obciążają pracodawcy w sposób nieproporcjonalny.

### Co to jest racjonalne ułatwienie?

Racjonalne ułatwienia to skuteczne i praktyczne środki podjęte przez pracodawcę w celu dostosowania miejsca prowadzenia działalności, w tym:

- adaptacja pomieszczeń i wyposażenia;
- przystosowanie czasu pracy;
- podział zadań; lub
- zapewnienie zasobów szkoleniowych lub integracyjnych.

Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia leczenia, ułatwienia lub rzeczy, które dana osoba mogłaby zapewnić sobie w zwykły lub rozsądny sposób.

### Co to jest nieproporcjonalne obciążenie?

Przy ustalaniu, czy dane środki nałożyłyby nieproporcjonalne obciążenie, bierze się pod uwagę:

- (a) związane z tym koszty finansowe i inne;
- (b) skala i zasoby finansowe działalności pracodawcy; i
- (c) możliwość uzyskania finansowania publicznego lub innej pomocy.

## POZYTYWNE DZIAŁANIE

Oprócz zakazu dyskryminacji, Ustawy mają również na celu zapewnienie pełnej równości w praktyce poprzez pozytywne działania (tj. korzystniejsze traktowanie osób, które różnią się w którejkolwiek z wymienionych powyżej kwestii).

W praktyce oznacza to, że pracodawcy mogą przyjąć i utrzymywać określone zasady i praktyki, aby zapobiegać lub rekompensować niekorzystne skutki związane z którąkolwiek ze wspomnianych kwestii. Może to obejmować na przykład zapewnienie elastycznych godzin pracy, pracę zdalną lub oferowanie staży zawodowych i/lub programów szkoleniowych lub innych świadczeń pracowniczych, które wiążą się z którąkolwiek z dziewięciu kwestii.

## WIKTYMIZACJA

Karanie przez pracodawcę pracownika za złożenie skargi na podstawie Ustaw o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu 1998–2015 lub Ustaw o Równym Statusie 2000–2018 jest niezgodne z prawem.

Wiktymizacja ma miejsce, gdy zwolnienie lub inne niekorzystne traktowanie pracownika jest reakcją pracodawcy na:

- (a) skargę o dyskryminację wniesioną przez pracownika do pracodawcy;
- (b) jakiegokolwiek postępowanie prawne skarżącego;
- (c) zachowanie pracownika, który reprezentował lub w inny sposób wspierał skarżącego;
- (d) pracę danego pracownika która została porównana z pracą innego pracownika, na podstawie którejkolwiek z niniejszych Ustaw lub jakiegokolwiek aktu prawnego uchylonego przez te Ustawy;
- (e) pracownika będącego świadkiem w jakimkolwiek postępowaniu prowadzonym na podstawie tych Ustaw lub uchylonego aktu prawnego;
- (f) pracownika, który w sposób zgodny z prawem sprzeciwił się czynowi, który jest niezgodny z prawem w świetle tych Ustaw lub jakiegokolwiek takiego uchylonego aktu prawnego; lub
- (g) pracownika, który złożył wypowiedzenie lub wyraził zamiar podjęcia którejkolwiek z czynności, o których mowa w ustępach (a) do (f) powyżej.

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA CZYNY CUDZE

Pracodawcy ponoszą odpowiedzialność za wszelkie akty dyskryminacji ze strony pracownika lub osób trzecich (takich jak usługobiorcy, wykonawcy i inne osoby będące kontaktami biznesowymi) w trakcie jego zatrudnienia.

Jeśli jednak pracodawca może udowodnić, że podjął uzasadnione i wykonalne działania w celu zapobieżenia dyskryminacji, stanowi to podstawę jego obrony.

## REKLAMA DYSKRYMINACYJNA

Zabrania się publikowania, pokazywania lub przyczyniania się do publikowania lub wyświetlania reklamy lub oświadczenia, które dotyczą zatrudnienia i które wskazują na zamiar dyskryminacji lub mogą być rozumiane jako wskazujące na taki zamiar.

Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia (IHREC) jest uprawniona do wniesienia skargi na dyskryminującą reklamę do Komisji ds. Stosunków Pracy (WRC) w celu rozstrzygnięcia.

WRC jest organem quasi-sądowym utworzonym w celu prowadzenia dochodzeń, mediacji, przesłuchań i rozstrzygania skarg dotyczących dyskryminacji.

## Wyjątki

# WYJĄTKI

Zakaz dyskryminacji podlega wielu ogólnym i uzasadnionym wyjątkom.

Niniejsza broszura ma na celu przedstawienie informacji na temat najczęstszych wyjątków i nie zawiera wyczerpującej listy wyjątków przewidzianych w Ustawach.

## Wyjątki dotyczące wszystkich rodzajów zatrudnienia

### **Możliwości i kompetencje**

Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniać osoby, która nie podejmie się obowiązków lub nie jest w pełni kompetentna lub zdolna do wykonywania pracy.

Jednak osoba niepełnosprawna jest w pełni kompetentna i zdolna do podjęcia wszelkich obowiązków, jeżeli byłaby w pełni kompetentna i zdolna po zapewnieniu racjonalnego ułatwienia przez pracodawcę.

### **Kwalifikacje edukacyjne, techniczne lub zawodowe**

Ustawy dopuszczają wymagania związane z posiadaniem określonych kwalifikacji edukacyjnych, technicznych lub zawodowych, które są ogólnie przyjętymi kwalifikacjami na danym stanowisku.

### **Świadczenia na rzecz rodziny pracownika**

Ustawy zezwalają pracodawcom na zapewnianie określonych świadczeń w odniesieniu do rodzin pracowników i wydarzeń rodzinnych oraz w związku z zapewnieniem opieki nad dziećmi lub innych świadczeń opiekuńczych.

## Wyjątki związane z wymaganiami zawodowymi i określonymi rodzajami zatrudnienia

### **Funkcjonariusze lub urzędnicy państwowi**

Zgodnie z Ustawami nie jest dyskryminacją pracodawców służby cywilnej, w tym Policji (An Garda Síochána), Sił Zbrojnych i ogólnie służby cywilnej, wymaganie od pracowników spełnienia któregoś lub wszystkich z następujących wymagań – miejsce zamieszkania, obywatelstwo i biegła znajomość języka irlandzkiego.

### **Nauczyciele szkół podstawowych i ponadpodstawowych**

Dozwolone jest stosowanie jakichkolwiek przepisów dotyczących biegłej znajomości języka irlandzkiego.

### **Siły Zbrojne**

Wyjątek istnieje w kwestii wieku oraz niepełnosprawności.

### **Zatrudnienie w domu innej osoby w celu świadczenia usług osobistych**

Wyjątek stanowi dostęp do takiego zatrudnienia. Jednakże wyjątek ten nie obejmuje innych dziedzin, takich jak warunki zatrudnienia itp.

### **Zatrudnienie w Policji lub Służbach Więziennych**

Zarówno Policja jak i Służby Więzienne mogą przydzielać określone zadania tylko mężczyznom lub kobietom. Zadania te dotyczą kwestii prywatności, takich jak kontrola osobista, kontrolowanie agresywnych więźniów, tłumienie zamieszek itp.

Istnieją wyjątki dotyczące stosowania różnych kryteriów wzrostu dla kobiet i mężczyzn oraz utrzymania wystarczającej liczby mężczyzn lub kobiet w Policji lub Służbie Więziennej.

## Wyjątki uzasadnione

### Wszystkie kwestie - wymóg zawodowy

Ustawy dopuszczają odmienne traktowanie, które jest oparte na charakterystyce związanej z którąkolwiek z dziewięciu kwestii, jeśli pracodawca może wykazać, że:

1. cecha stanowi rzeczywisty i determinujący wymóg zawodowy; i
2. cel jest zgodny z prawem; i
3. wymóg jest proporcjonalny.

### Kwestia płci i stanu cywilnego

Dozwolone jest traktowanie, które zapewnia kobietom świadczenia związane z ciążą i macierzyństwem, w tym z karmieniem piersią.

Wszelkie działania zgodne z przepisami dotyczącymi ochrony macierzyństwa i urlopu adopcyjnego nie stanowią dyskryminacji ze względu na stan cywilny.

### Kwestia wieku

Ustawy zezwalają na różne traktowanie pracowników ze względu na wiek w kilku okolicznościach:

- Przy rekrutacji na stanowisko pracodawca może ustalić minimalny wiek do 18 lat.
- Pracodawca może ustalić inny wiek przejścia na emeryturę pracowników, jeżeli wiek emerytalny można obiektywnie uzasadnić zgodnym z prawem celem, a środki do osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne.
- Pracodawca może zaoferować umowę na czas określony osobie, która osiągnęła wiek emerytalny, jeżeli jest to obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki do osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne.

- Świadczenia pracownicze (takie jak zasiłek chorobowy lub odprawa) mogą być różne dla poszczególnych pracowników w zależności od ich wieku. Jednak w tym wypadku różnica w traktowaniu dotyczy tylko kwestii wieku.
- Jeżeli zapis w układzie zbiorowym przewiduje, że staż pracy byłby w innym przypadku uznawany za równy, staż pracy można ustalić na podstawie względnego wieku pracowników.
- Wszelkie działania zgodne z prawem pracy, w tym z Ustawą (dotyczącą zatrudnienia) o Ochronie Młodych Osób z 1996 r oraz Ustawą o Krajowych Wynagrodzeniach Minimalnych z 2000 r, nie stanowi dyskryminacji w świetle Ustaw.

### Kwestie wieku i pochodzenia rasowego

Organy zawodowe lub szkoleniowe dopuszczają odmienne traktowanie w odniesieniu do opłat i przydzielania miejsc osobom, które są obywatelami Irlandii lub UE, oraz tym, którzy nimi nie są.

Organy zawodowe lub szkoleniowe zezwalają na odmienne traktowanie w odniesieniu do pomocy określonym kategoriom osób w postaci sponsoringu, stypendiów, dopłat, ale tylko w zakresie, w jakim pomoc ta jest racjonalnie uzasadniona, biorąc pod uwagę względy tradycyjne i historyczne.

Uniwersytety lub inne uczelnie wyższe dopuszczają odmienne traktowanie w odniesieniu do przydzielania miejsc dojrzałym studentom.

### **Kwestia religii**

Niektóre placówki religijne, oświatowe i medyczne mogą bardziej przychylnie traktować pracownika lub potencjalnego pracownika ze względu na religię, jeśli jest to uzasadnione, w celu zachowania etosu religijnego danej instytucji.

Jednakże placówka oświatowa lub medyczna finansowana w całości lub w części ze środków publicznych nie może zapewnić bardziej korzystnego traktowania ze względu na religię, chyba że:

- i. może wykazać, że takie traktowanie jest konieczne ze względu na charakter działalności danej placówki, a zatem religia lub przekonania pracownika lub potencjalnego pracownika stanowi rzeczywisty, prawowity i uzasadniony wymóg zawodowy, mając na uwadze etos danej instytucji; i
- ii. dana instytucja musi zapewnić, aby traktowanie takie nie stanowiło dyskryminacji pod względem żadnej innej kwestii dyskryminacyjnej.

Instytucje takie mogą również rezerwować miejsca na niektórych kursach pedagogicznych i pielęgniarskich biorąc pod uwagę kwestię religijną, jeśli władze oświatowe i zdrowotne uznają to za uzasadnione, w celu zapewnienia zachowania etosu religijnego.

### **Kwestia pochodzenia rasowego**

Wyjątek stanowią wszelkie działania podjęte zgodnie z Ustawami o Zezwoleniach na Pracę 2003-2014.

### **Kwestia niepełnosprawności**

Wyjątek stanowi zapewnienie określonej stawki wynagrodzenia za pracę o określonym charakterze, jeżeli z powodu niepełnosprawności ilość pracy wykonanej w danym okresie jest mniejsza niż ilość wykonanej podobnej pracy lub która mogłaby być racjonalnie wymagana w tym okresie od pracownika bez niepełnosprawności.

## **Zgłaszanie roszczeń**

## ZGŁASZANIE ROSZCZEŃ

Jeśli uważasz, że byłeś ofiarą dyskryminacji w świetle Ustaw o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu, zarówno Komisja ds. Stosunków Pracy (WRC), jak i sądy (w postępowaniu odwoławczym) mają wyznaczone role w zakresie zgłaszania roszczeń na podstawie tych Ustaw.

Wszystkie roszczenia (z wyjątkiem roszczeń dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć) należy kierować w pierwszej kolejności do WRC (Komisja ds. Stosunków Pracy). Roszczenia dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć mogą zostać skierowane do sądu okręgowego.

W poniższych sekcjach opisano działania, jakie należy podjąć, aby zgłosić roszczenie do WRC. Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje na temat procesu zgłaszania roszczeń, należy skontaktować się z Infolinią Obsługi Klienta WRC: **1890 80 80 90**. Numer telefonu: **059 9178990**.



### Etap 1: Pisemne powiadomienie

#### Prawo do szukania informacji

Każda osoba, która uważa, że doświadczyła dyskryminacji, może napisać do osoby, przez którą poczuła się dyskryminowana. Dana osoba może poprosić o pewne informacje, które pomogą w podjęciu decyzji o zgłoszeniu roszczenia. Pracodawcy nie są zobowiązani do udzielania odpowiedzi, ale WRC może wyciągnąć takie wnioski, jakie wydają się właściwe, z braku odpowiedzi pracodawcy lub z powodu dostarczenia fałszywych, wprowadzających w błąd lub niewystarczających informacji.

Pracodawca nie ma obowiązku ujawniania informacji poufnych.

Jeśli zwracasz się o informacje do swojego pracodawcy, możesz uzyskać dostęp do odpowiedniego formularza Instrument Prawny nr 321/1999 - Ustawa o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu z 1998 r. (Sekcja 76 Prawo do Informacji) 1999, w Specyfikacji A.

Formularz jest dostępny on-line na stronie **[www.statutebook.ie](http://www.statutebook.ie)**



## **Etap 2: Zgłaszanie roszczenia**

Roszczenie o dyskryminację lub nękanie należy skierować do WRC w ciągu sześciu miesięcy od ostatniego przejawu dyskryminacji. Dyrektor WRC może przedłużyć sześciomiesięczny termin do dwunastu miesięcy „z uzasadnionego powodu”.

Istnieją określone wymogi proceduralne w odniesieniu do roszczeń dotyczących dyskryminacji zgłaszanych przez urzędników służby cywilnej, komisarzy ds. nominacji lokalnych, ministra obrony i komisarza Policji.

Skarżącym może być rodzic, opiekun lub inna osoba występująca w miejsce rodzica, jeżeli dana osoba nie jest w stanie skutecznie dochodzić roszczenia z powodu niepełnosprawności intelektualnej lub psychicznej.

### **Roszczenia wynikające z kwestii płci**

Roszczenia wynikające z kwestii płci można wnieść do sądu okręgowego. Nie ma ograniczeń co do wysokości odszkodowania, które może zasądzić Sąd Okręgowy. Jednak w przeciwieństwie do roszczeń przed WRC, koszty sądowe mogą zostać zasądzone od strony przegrywającej w Sądzie Okręgowym.



## **Etap 3: WRC (Komisja ds. Stosunków Pracy)**

### **Mediacja**

Dyrektor WRC może na każdym etapie, za zgodą obu stron, wyznaczyć mediatora. Jeśli ugoda zostanie zawarta w drodze mediacji, warunki będą skuteczne z mocy prawa.

### **Orzeczenie**

Jeśli którakolwiek ze stron sprzeciwi się mediacji lub jeśli proces mediacji zakończy się niepowodzeniem, sprawa zostanie skierowana do arbitra WRC w celu zbadania i podjęcia decyzji.

Orzeczenie może być oparte na pisemnych zeznaniach obu stron lub może obejmować przesłuchanie ustne. Orzekający wyda prawomocną decyzję.

Decyzje sędziów orzekających zostaną opublikowane na stronie internetowej WRC, a strony są zwykle wymieniane z nazwiska. Skarżący może jednak w czasie rozprawy złożyć wniosek aby strony pozostały anonimowe. Może to mieć miejsce, gdy np. osoba zgłaszająca roszczenie posiada pewne określone schorzenie, którego nie chce upublicznić. Jednakże, decyzja o zachowaniu anonimowości stron należy do urzędnika orzekającego w przypadku danego roszczenia.

### **Odrzucenie roszczenia**

Sprawy mogą zostać skreślone po roku, jeśli WRC zadecyduje, że nie będą one kontynuowane.

Dyrektor WRC może na każdym etapie odrzucić roszczenie, jeżeli uzna, że;

- zostało złożone w złej wierze; lub
- jest niepoważne, dokuczliwe; lub
- nieprzemyślane; lub
- odnosi się do zbyt błahej sprawy.

### **Reprezentacja i koszt**

Skarżący mogą reprezentować siebie lub być reprezentowani przez prawnika, związek zawodowy lub innego przedstawiciela. Koszta nie są zasądzone. Wydatki związane z podróżą i inne wydatki (z wyjątkiem kosztów pełnomocników) można zasądzić, jeżeli dana osoba utrudnia lub spowalnia dochodzenie lub odwołanie.

### **Środki prawne**

W przypadku gdy WRC uzna na korzyść skarżącego, mogą zostać wydane następujące zarządzenia:

- W przypadku roszczeń o równe wynagrodzenie - nakaz równego wynagrodzenia i zaległości płatniczych za okres nieprzekraczający trzech lat;
- W innych przypadkach może zostać wydany nakaz równego traktowania oraz odszkodowanie za skutki dyskryminacji do maksymalnie 2 lat wynagrodzenia lub 40 000 EUR (w zależności od tego, która z tych kwot jest wyższa) lub 13 000 EUR, jeżeli dana osoba nie była pracownikiem (np. gdy roszczenie dotyczy rekrutacji).
- Nakaz przywrócenia do pracy lub ponownego zaangażowania, z nakazem lub bez nakazu rekompensaty;
- Nakaz podjęcia przez wskazaną osobę lub osoby określonego działania.

# Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia

# IRLANDZKA KOMISJA DS. PRAW CZŁOWIEKA I RÓWNOUPRAWNIENIA

Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia (IHREC) ma statutowy mandat do promowania oraz ochrony praw człowieka i równouprawnienia oraz do pracy na rzecz eliminacji naruszeń praw człowieka, dyskryminacji i zabronionych zachowań.

## Twoje Prawa

IHREC może udzielić informacji na temat Twoich praw i środków zaradczych dostępnych w ramach prawa dotyczącego równouprawnienia i praw człowieka w Irlandii. Obejmuje to informacje na temat:

- Ustaw o Równouprawnieniu w Zatrudnieniu, 1998-2015
- Ustaw o Równym Statusie, 2000-2018
- Ochrony praw człowieka na mocy prawa irlandzkiego
- Ustaw o Sprzedaży Alkoholu, 2003-2008
- Praw Unii Europejskiej dotyczących swobodnego przepływu pracowników

Informacje są dostępne na naszej stronie internetowej pod adresem [www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie). Można również szukać informacji telefonicznie, poprzez email lub pocztą:

### Your Rights

Irish Human Rights and Equality Commission  
16-22 Green Street  
Dublin 7  
D07 CR20

### Kontakt:

Infolinia: 1890 245545

Numer telefonu: +353 1 8583000

Email: [YourRights@ihrec.ie](mailto:YourRights@ihrec.ie)

Strona internetowa: [www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie)

### Your Rights obsługuje infolinię w następujących godzinach:

Od poniedziałku do piątku: 9:00-13:00 i 14:00-17:00

### Inne broszury dostępne w tej serii:

*Ustawy o Równym Statusie 2000-2018: Przewodnik po Twoich Prawach w przypadku dyskryminacji w dostępie do towarów lub usług*

## Porady prawne

Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia może udzielać pomocy prawnej osobom prywatnym w związku z określonymi postępowaniami sądowymi.

Postępowanie sądowe musi dotyczyć dyskryminacji na mocy aktów prawnych dotyczących równouprawnienia lub praw człowieka, które zostały nadane na mocy prawa irlandzkiego.

Zanim Irlandzka Komisja ds. Praw Człowieka i Równouprawnienia zdecyduje, czy może udzielić pomocy prawnej, musi rozważyć:

- czy pomoc prawną można uzyskać w inny sposób, w tym w ramach programu pomocy prawnej w sprawach cywilnych lub pomocy prawnej w sprawach karnych; i
- czy uprawnienie do przyznania zadośćuczynienia lub odszkodowania przysługuje jakiegokolwiek trybunałowi lub innej osobie, na przykład innemu organowi ustawowemu.

Nawet jeśli wnioskodawca spełnia wszystkie powyższe kryteria, IHREC zapewni pomoc prawną tylko wtedy, gdy spełnione zostaną pewne dodatkowe kryteria ustawowe, w tym na przykład, gdy w postępowaniu pojawia się kwestia zasadnicza lub w przypadku, gdy IHREC uzna za nierozsądne oczekiwanie, że dana osoba zajmie się sprawą bez pomocy IHREC ze względu na jej złożoność. Przy podejmowaniu decyzji, czy pomoc prawna może zostać przyznana w konkretnym przypadku, IHREC weźmie również pod uwagę dostępność finansowania i inne kwestie związane z dostępnością zasobów.

IHREC przyjęła Wytyczne dotyczące Wniosków o Pomoc Prawną, które są dostępne na stronie **[www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie)**. Wytyczne te zawierają dodatkowe informacje na temat funkcji pomocy prawnej IHREC i stosowanego przez nich procesu.

Jeśli IHREC nie przyznaje pomocy prawnej lub nie jest w stanie jej zaoferować, nie dyskwalifikuje to osoby z możliwości wniesienia sprawy we własnym imieniu bezpośrednio do WRC. Skarżący może reprezentować siebie lub być reprezentowany przez prawnika, związek zawodowy lub innego przedstawiciela.



I rlandzka Komisja ds. Praw  
Człowieka i Równouprawnienia  
**16 – 22 Sráid na Faiche,**  
**Baile Átha Cliath, D07 CR20**  
16 – 22 Green Street,  
Dublin, D07 CR20

Íosghlao/Infolinia 1890 245 245  
Guthán/Numer telefonu + 353 (0) 1 858 3000  
Ríomhphost/Email [info@ihrec.ie](mailto:info@ihrec.ie)  
Idirlíon/Strona internetowa [www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie)  
 [@\\_ihrec](https://twitter.com/_ihrec)