

Koniec samowolki

19 kwietnia 2011

Osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej mogą żądać odszkodowania od pracodawcy, jeśli uznają, że są dyskryminowane – zwraca uwagę „Dziennik Gazeta Prawna”.

Przykład: przedsiębiorca przyznał prawo do płatnego wolnego tygodnia dwóm osobom zatrudnionym na podstawie umowy-zlecenia, nie przyznając go trzeciej zatrudnionej na tej podstawie osobie, która wykonuje takie same zadania i ma podobne kwalifikacje. W takiej sytuacji przysługuje jej roszczenie w sądzie cywilnym o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

1 stycznia pracodawcy stracili możliwość dowolnego ustalania warunków zatrudnienia osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Z początkiem roku weszła bowiem w życie ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Jeżeli chcą uniknąć zarzutów o nierówne traktowanie, firmy nie będą odtąd mogły dowolnie ustalać wysokości wynagrodzenia poszczególnych zleceniobiorców lub przyznawać wybranym osobom płatnych okresów wolnych od pracy (na wzór pracowniczych urlopów wypoczynkowych).

Co ważne, jeśli zleceniobiorca wystąpi do sądu o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania, będzie musiał jedynie uprawdopodobnić (a nie udowodnić), że był dyskryminowany – natomiast firma będzie miała obowiązek wykazać, że nie naruszyła przepisów antydyskryminacyjnych. Osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej będzie musiała jednak wskazać cechę, ze względu na którą firma zapewniła jej gorsze warunki niż innym wykonującym pracę na tej samej podstawie prawnej. Przepisy zawierają katalog takich cech, nie obejmujący niestety przynależności związkowej. Zabroniona jest natomiast dyskryminacja osób zatrudnionych na podstawie umowy

cywilnoprawnej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

Źródło: [Obywatel](#)