



TRANZYCJA.PL

Trans/Praca

**Poradnik
dla pracowników**



Trans/Praca. Poradnik dla pracowników

Trans/Praca.
Poradnik dla pracodawników

Osoby autorskie: Dag Fajt, Nina Kuta, otalia lysakowska, Reza Sałajczyk

Redakcja merytoryczna: Antoni Zalewski, E. R., K. B.,
O.D., Keri L., Milena Panek, Zenobia Żaczek

Konsultacja prawnia: Magdalena Zgłobica

Redakcja i korekta: Julia Zająć

Oprawa graficzna i skład tekstu: Kaja Kochnowicz

Okładka: Kaja Kochnowicz

Koordynacja finansowa: Mateusz Sulwiński, Grupa Stonewall

Opracowanie dostępne jest na warunkach licencji Creative Commons –

Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Na tych samych warunkach 4.0

Międzynarodowe: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.pl>



Wydanie I, Poznań 2023

ISBN 978-83-967895-0-1

Wydawca:

Stowarzyszenie Grupa Stonewall
ul. Święty Marcin 80/82, lok. 341
61-809 Poznań
<https://grupa-stonewall.pl/>
kontakt@grupa-stonewall.pl

Finansowane ze środków Box Inc. Fund, funduszu Tides Foundation



Spis treści:

- 5** Wstęp
- 6** Szukanie pracy
- 19** Rozmowa o pracę
- 26** Typy umów
- 48** Niepełnosprawność w pracy
- 51** Praca za granicą
- 54** Warunki pracy
- 64** Co to są związki zawodowe?
- 68** Tranzycja w miejscu pracy
- 72** Łamanie praw pracowniczych
- 81** Dyskryminacja
- 94** Do kogo zwrócić się po pomoc?

Wstęp

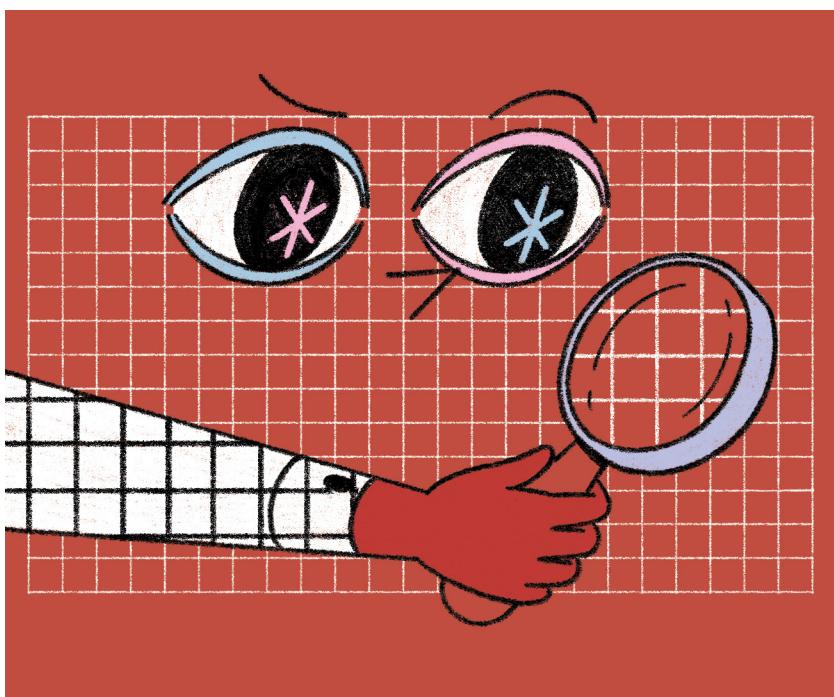
Oddajemy w Twoje ręce poradnik pracowniczy stworzony dla osób transpłciowych stawiających pierwsze kroki na rynku pracy. Dowiesz się z niego jak znaleźć i utrzymać zatrudnienie jako osoba transpłciowa, jak obronić się przed różnymi formami nadużyć i jak reagować w sytuacjach dyskryminacji i wyzysku.

Choć nasza broszura powstała z myślą o osobach transpłciowych, to wiele zawartych w niej informacji dotyczy ogólnych zasad związanych z zatrudnieniem. Mamy nadzieję, że przysłużą się one wszystkim pracownikom, niezależnie od ich tożsamości płciowej.

Skonstruowałyśmy broszurę w taki sposób, aby stopniowo przeprowadziła Cię przez kolejne etapy zatrudnienia - od poszukiwania pracy i procesu rekrutacyjnego, przez podpisywanie umów, aż po warunki, jakie miejsca pracy powinny zapewniać oraz sposoby reagowania na łamanie praw pracowniczych.

Szukanie pracy

Szukanie pracy jako osoba transpłciowa może być stresującym i głęboko frustrującym procesem. Wiele osób mierzy się z brakiem odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia. Nieposiadanie ich jest naturalne na początku ścieżki zawodowej, jednakże nie każdy może sobie pozwolić na odbywanie bezpłatnych staży –



większość z nas chce jak najszybciej zarobić na swoją tranzycję i zyskać szansę na żywotną stabilizację. Poniższe porady pozwolą zminimalizować ryzyko, jakie możesz napotkać na swojej drodze.

Jak napisać CV

Zasady pisania CV (łac. *curriculum vitae*, pol. „życiorys”) dynamicznie zmieniają się wraz z postępującymi standardami antydyskryminacyjnymi. Coraz częściej w ogłoszeniach dużych międzynarodowych firm zostaniesz wprost poproszony o nieumieszczenie swojego zdjęcia w CV, co ma chronić przed nieświadomionymi uprzedzeniami osób rekrutujących. W najlepszym przypadku dane z Twojego życiorysu są wprowadzane do systemu przez jedną osobę, a oceniane przez inną, która nie zna Twojego wieku, koloru skóry, imienia ani płci.

Niestety, polskie firmy wciąż mają w tej kwestii liczne braki. Zwłaszcza w ogłoszeniach do prac fizycznych możesz zobaczyć prośby o umieszczenie w CV zdjęcia. W niektórych ofertach nadal znajdują się jasne komunikaty, że do pracy poszukuje się konkretnie mężczyzn lub kobiety (np. „zatrudnię panią do sklepu”), co zasadniczo nie jest dozwolone w świetle polskiego prawa (zakaz dyskryminacji ze względu na płeć).

Poniżej skrótnie opisujemy, co w CV powinno się znaleźć, a czego nie ma potrzeby w nim umieszczać.

Czego nie musisz zawierać w CV

- * Informacji o tym, że jesteś trans – możesz o tym poinformować podczas rozmowy o pracę, na etapie podpisywania umowy lub w ogóle o tym nie wspominać, jeśli tego nie chcesz (jeśli na przykład używasz innego imienia niż

w dokumentach, ale jesteś w stanie dalej odgrywać osobę cispłciową, to na żadnym etapie rekrutacji nie musisz podawać prawdziwych przyczyn tego faktu).

- * Zaimków koło imienia i nazwiska – oczywiście możesz je zatrzymać, w większych firmach osoby rekrutujące będą wiedzieć, o co chodzi, w mniejszych firmach – niekoniecznie. Informacja o zaimkach często jest ignorowana przez osoby rekrutujące, dlatego nie ma konieczności jej podawać.
- * Adresu zamieszkania.
- * Numeru PESEL.
- * Swojego zdjęcia.

Informacji o swoich danych prawnych nie musisz zawierać w CV, choć pracodawca **ma prawo o nie pytać w trakcie rekrutacji**¹. Stąd, zwłaszcza w zautomatyzowanych formularzach rekrutacyjnych, mogą pojawić się pytania o dane osobowe. Przepisy nie rozstrzygają, czy podanie danych niezgodnych z danymi urzędowymi jest wystarczającym powodem do odmowy zatrudnienia.

Nie ma jednego dobrego rozwiązania, jak odpowiadać w takich sytuacjach. Wiele osób trans decyduje się nie podawać swoich danych urzędowych w CV aż do momentu zakończenia rekrutacji i przejścia do sporządzania umowy. W ten sposób osoby z dość dobrym passingiem mogą uchronić się przed dyskryminacją ze względu na transpłciowość w trakcie procesu rekrutacyjnego. Inne osoby w tym samym celu mogą udawać płeć przypisaną przy urodzeniu, a fakt swojej transpłciowości ujawniają dopiero po podpisaniu umowy. Outowanie się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej pozwala na dostosowanie warunków pracy do swoich potrzeb (np. prosiąc, by tylko osoby odpowiedzialne za sporządzenie umowy miały dostęp do dednejmu), ale może w większym stopniu narażać na transfobię i odmowę zatrud-

¹ Art. 22(1) §1 kodeksu pracy.

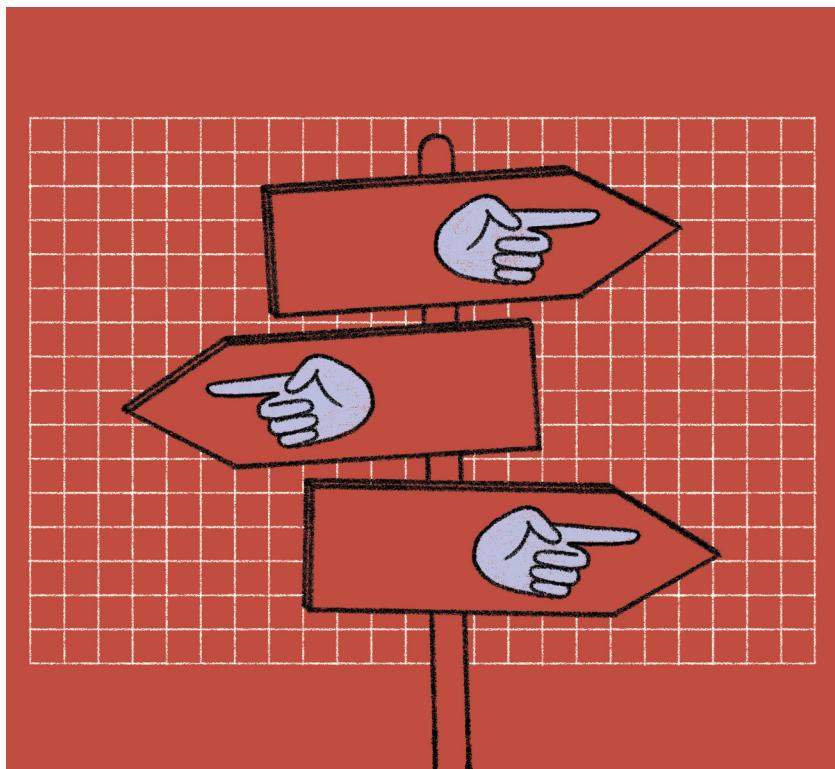
nienia. Decyzja o outowaniu się przed osobą rekrutującą zależy od wielu czynników i musisz podjąć ją samodzielnie w oparciu o swoją sytuację.

Co powinno znaleźć się w CV

- * Wybrane przez Ciebie dane kontaktowe (np. e-mail oraz nr telefonu).
- * Historia zatrudnienia, najlepiej z dokładnością co do miesiąca od kiedy do kiedy pracował_ś w każdym z miejsc, wraz z zakresem wykonywanych czynności – jeśli masz wiele doświadczeń zawodowych, wymień ostatnią pracę oraz te, które profilem najbardziej przypominają stanowisko, na które aplikujesz.
- * Historia wykształcenia – z reguły na stanowiska nie-naukowe wystarczy najwyższe uzyskane wykształcenie.
- * Jeśli masz tytuły zawodowe zawsze warto o nich wspomnieć.
- * Informacja o poziomie znajomości języków.
- * Informacja o posiadanych umiejętnościach, zwłaszcza o ukończonych kursach, posiadaniu prawa jazdy i zdolności obsługi komputera – dokładny zakres podawanych umiejętności zawsze warto dopasować pod konkretne miejsce pracy.

Oprócz tego w CV powinny znaleźć się inne informacje adekwatne do stanowiska na które aplikujesz: jeśli wymaga ono kontaktu z klientami, warto więc wspomnieć o umiejętnościach interpersonalnych nabitych poza pracą (np. w samorządzie szkolnym), jeśli jest wymagające fizycznie, można podkreślić, że chodzi się na siłownię itd.

Pamiętaj, żeby CV miało maksymalnie dwie strony A4 długości, a najlepiej jedną, jeśli jesteś w stanie zmieścić się w takiej objętości. Używaj czcionek bezszeryfowych (np. Arial, Calibri).



Gdzie szukać pracy?

Portale internetowe

Korzystanie z portali internetowych jest jednym z najbardziej popularnych sposobów szukania pracy. Każda osoba mająca za sobą to doświadczenie zna jednak dobrze ich bolączki. Liczba aplikacji na jedno stanowisko bywa bardzo wysoka, wyszukiwanie po filtrach pozostaje dalekie od ideału, nie wspominając o często niskim poziomie ofert – część pracodawców nie zdejmuję ogłoszeń z sieci mimo znalezienia pracownika lub nie zamieszcza istotnych informacji o stanowisku. W praktyce możemy

wysłać setki CV i listów motywacyjnych, a skończyć z zaledwie kilkoma zaproszeniami do dalszych etapów procesu rekrutacji. Na początku kariery zawodowej jest to niestety normalne i trzeba się z tym liczyć.

Grupy ogłoszeniowe w mediach społecznościowych

Wiele ofert pracy, szczególnie fizycznej czy niewymagającej wysokich kwalifikacji, jest dostępnych w formie ogłoszeń na grupach na Facebooku. Większość z nich wyszukasz, po prostu wpisując w wyszukiwarkę portalu słowo „praca” i nazwę najbliższego miasta (średniej wielkości lub większego). Szukanie pracy w ten sposób ma swoje wady i zalety. Wiele przedsiębiorstw, które się tak ogłasza, nie prowadzi formalnego procesu rekrutacji na innych portalach, lecz zarazem oferty pracy na Facebooku mogą być często pozbawione istotnych szczegółów, takich jak nazwa firmy czy wynagrodzenie. Informacje te możesz zazwyczaj swobodnie poznać po zadzwonienniu na podany numer telefonu czy wysłaniu wiadomości prywatnej.

Na Facebooku można znaleźć wiele różnych grup, które mogą być pomocne w różnych sektorach rynku pracy. Należą do nich:

- * grupy skupione na konkretnych grupach zawodowych, a nie lokacjach. Szczególnie dotyczy to osób zarabiających na podstawie zleceń, takich jak copywriterzy, informatycy, tłumacze czy graficy. Część z grup branżowych może być zasadą progresywna i przyjazna dla osób LGBT, np. grupa „Egal(IT)arnie”,
- * grupy publikujące informacje o pracodawcach, których warto unikać ze względu na wysokie ryzyko naruszenia praw pracowniczych, np. „Czarna lista franczyzobiorców Żabki”,
- * grupy skupiające osoby LGBT+, na których okazjonalnie mogą pojawiać się oferty pracy od transprzyjaznnych pracodawców.

Najpopularniejsze portale z ogłoszeniami o pracę

Wiele portali oferuje możliwość wysyłania powiadomień o potencjalnie interesujących ofertach pracy oraz kreatory CV. Warto skorzystać z tej opcji!

pracuj.pl

Najpopularniejsza obecnie wyszukiwarka pracy w Polsce. Możesz tu szukać prac biurowych i staży dla osób z niewielkim doświadczeniem. Inne portale o podobnym profilu to np. praca.pl, aplikuj.pl.

gowork.pl

GoWork działa podobnie jak pracuj.pl, choć wykorzystywany jest przede wszystkim do oceniania i komentowania pracodawców przez pracowników. Najlepiej sprawdza się w przypadku dużych firm. Warto na niego zajrzeć przed rozpoczęciem pracy w danym miejscu. Co istotne, pracodawcy mogą moderować dodawane na własny temat komentarze poprzez usuwanie ich – jeśli firma usunęła dużo komentarzy na własny temat, to jest to zły znak i należy zastanowić się dwa razy przed zaaplikowaniem.

rocketjobs.pl

Wyspecjalizowany serwis skoncentrowany na ofertach pracy w obszarach marketingu, sprzedaży, mediów, HR czy designu.

olx.pl, gumtree.pl

Dwa portale sprzedażowo-ogłoszeniowe. Większość prezentowanych tam ofert będzie dotyczyć pracy fizycznej, niewymagającej szerokich kwalifikacji, wiele z ogłoszeń może dotyczyć szybkich, jednodniowych zleceń (np. roznoszenia ulotek). Jest tam najłatwiej znaleźć ofertę, zaczynając bez doświadczenia zawodowego.

Na obu stronach należy szczególnie uważać na czerwone flagi, o których wspomnimy w następnym rozdziale – miejsca te mają największy problem z oszustwami, piramidami finansowymi i MLM-ami

LinkedIn

Serwis społecznościowy koncentrujący się na kontaktach zawodowych i biznesowych. Jeśli aplikujesz do prac biurowych na szczeblu wyższym niż początkujący, pamiętaj, że rekruterzy mogą przeglądać również ten portal – warto założyć tam konto, dodawać swoich znajomych i uzupełnić informacje o historii zatrudnienia.

ogloszenia.ngo.pl

Baza ofert pracy w organizacjach pozarządowych. Większość ogłoszeń wymaga szerszych kwalifikacji, jednakże od czasu do czasu można znaleźć oferty płatnych staży czy pracy niewymagającej dużego doświadczenia. Wiele osób uważa, że podmioty operujące w trzecim sektorze są mniej skłonne do dyskryminacji. Niekoniecznie jest to prawda, lecz mimo wszystko warto kojarzyć ten portal, jeśli interesuje Cię aktywizm.

Opcje dla studentów – uczelniane biuro karier, targi pracy

Większość dużych uczelni w Polsce posiada studenckie biura karier. Pracujące tam osoby oferują pomoc przy tworzeniu CV i listu motywacyjnego oraz poradnictwo w kwestii wyboru jak najlepszej ścieżki zawodowej. Na stronie biura karier można często znaleźć różnorodne oferty pracy. Firmy, które się tam ogłaszały, są zazwyczaj przygotowane na zatrudnienie studenta i mogą oferować np. elastyczny czas pracy dopasowany do zajęć.

Biura karier często organizują też uczelniane targi pracy albo pomagają samorządom studenckim w organizacji wydziałowych targów pracy. Wydarzenia tego typu dają szansę poznania osób studenckich już pracujących w danej firmie oraz umożliwiają względnie swobodne zadawanie pytań i szybkie porównanie ofert poszczególnych podmiotów.

Urząd pracy

W Twojej okolicy najpewniej znajduje się Urząd Pracy. Znajdziesz w nim oferty pracy, pomoc urzędniczą przy szukaniu zatrudnienia oraz możliwość wzięcia udziału w szkoleniach. Dodatkowo, jeśli pozostajesz poza zatrudnieniem i edukacją, w Urzędzie Pracy możesz złożyć wniosek o status osoby bezrobotnej.

Jeśli jesteś gotow_ na pracę fizyczną, warsztatową i/lub mieszkasz w miejscowości o ograniczonym dostępie do miejsc pracy, Urząd Pracy może być dużo skuteczniejszym sposobem na znalezienie zatrudnienia niż strony internetowe.

Poza Urzędami Pracy warto również poszukać innych lokalnych instytucji, które mogą oferować bezpłatne kursy i szkolenia, takich jak lokalne Centra Kształcenia Zawodowego. Darmowe kursy mogą dotyczyć bardzo różnorodnych ścieżek kariery,

m.in. fryzjerstwa, grafiki czy prac technicznych. Wiele z nich odbywa się w trybie zaocznym, co umożliwia łączenie ich z pracą.

Lokalne ogłoszenia

Warto zwrócić uwagę na wywieszane w miejscowościach pracy ogłoszenia. Bardzo często można w ten sposób szybko i sprawnie znaleźć zatrudnienie – takie ogłoszenia zazwyczaj oznaczają, że pracownik jest potrzebny „od zaraz”. Najczęściej znajdziesz je w lokalnych sklepach, restauracjach itp. – zazwyczaj będą dotyczyć pracy fizycznej lub pracy z klientem.

Na co zwrócić szczególną uwagę szukając pracy?

Selekcja pracodawców

Jeżeli jesteś zainteresowany_ pracą za granicą, pamiętaj o ostrożnym procesie weryfikowania potencjalnych pracodawców. Jeżeli korzystasz z usług rekruterskich/pośrednictwa pracy, sprawdź czy Twoja agencja widnieje na rządowej stronie rejestru agencji zatrudnienia (<https://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>). Pamiętaj, żeby poszukać opinii na temat danej agencji w internecie.

Czy jestem w stanie sprawdzić, czy miejsce pracy jest transprzyjazne?

Mówiąc wprost – niestety najczęściej nie. Deklaracje pracodawców na stronach internetowych, w mediach społecznościowych i ogłoszeniach o pracę to często słowa rzucane na wiatr. O tym, czy dane miejsce jest transprzyjazne najczęściej decyduje nastawienie pracujących tam osób, a nie polityka firmy (choć przej-

rzysta i konsekwentnie stosowana polityka antydyskryminacyjna to duży plus). W praktyce niestety oznacza to, że z reguły na własnej skórze musisz się przekonać, jaka atmosfera panuje w danym zakładzie.

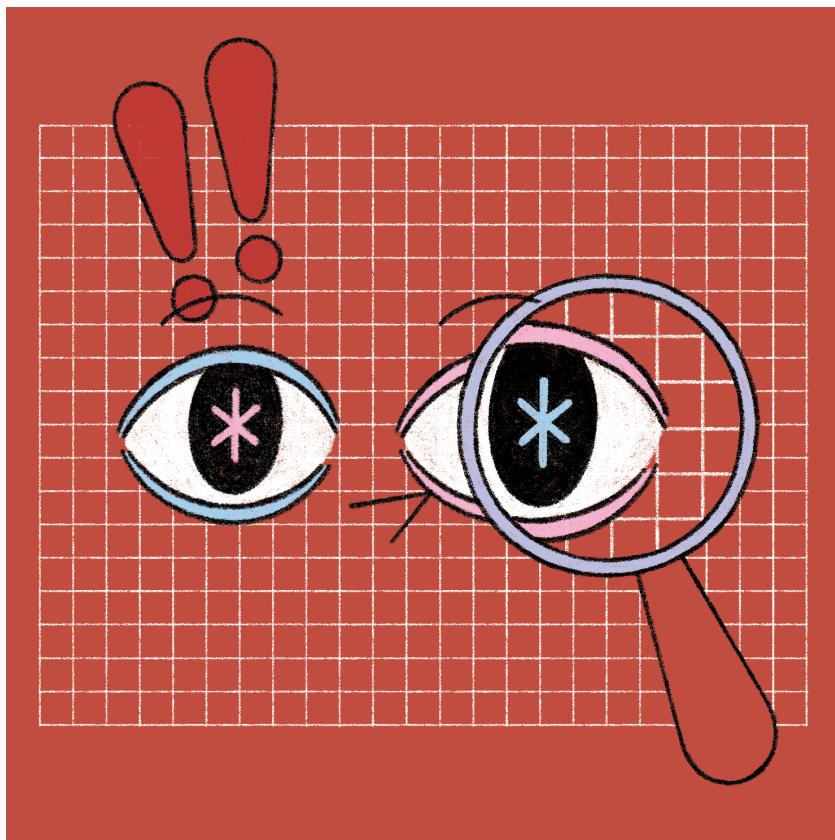
Nie daj się nabrać na fałszywe ogłoszenia

- * Zwracaj uwagę na zbyt wysokie wynagrodzenia, często wymieniane w tytule ogłoszenia.
- * Unikaj wszelkich ofert, w których do udziału w rekrutacji wymaga się wpłacenia opłat za szkolenia bądź certyfikaty.
- * Pamiętaj, by sprawdzić w internecie, czy dany pracodawca faktycznie istnieje. Unikaj ogłoszeń pozbawionych informacji identyfikujących pracodawcę.
- * Zwracaj uwagę na dane, które podajesz – na etapie wstępnej aplikacji nikt nie potrzebuje Twojego numeru dowodu osobistego czy numeru PESEL.

Jak stwierdzić czy zapłata za wykonywaną pracę jest odpowiednia?

Niestety nie jest to pytanie, na które istnieje jasna i prosta odpowiedź. Wysokość wynagrodzenia jest zależna od bardzo wielu czynników, w tym: branży, rodzaju umowy, doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. By zorientować się w wysokości przeciętnego wynagrodzenia za daną pracę w danej lokalizacji, najlepiej jest własnoręcznie przejrzeć obecne i archiwalne ogłoszenia.

Podstawowy ogląd sytuacji może dać Ci też strona <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa> – pamiętaj jednak, że wyniki z niej mogą opierać się na niewielkiej próbie pracowników i nie biorą pod uwagę lokacji. Możesz też szukać opinii na internetowych



grupach zatrudnieniowych. Innym źródłem wiedzy o zarobkach mogą być dane Głównego Urzędu Statystycznego. Możesz też skorzystać z branżowych raportów publikowanych przez agencje rekrutacyjne, takie jak Hays (<https://www.hays.pl/report-placowy>).

Jeśli masz bliskich lub znajomych pracujących na podobnym stanowisku – najpewniej będą mieć najlepszą wiedzę o typowych zarobkach w zawodzie i w Twojej okolicy.

Sprawdź jaka jest ustawowa płaca minimalna na dany rok (godzinowo lub miesięcznie) – pamiętaj, że Twoje wynagrodzenie nie może być od niej niższe!

Uważaj na MLM

MLM, czyli marketing wielopoziomowy (ang. *multi-level marketing*), znany również jako piramida finansowa oraz marketing lawinowy, jest to schemat biznesowy polegający na uzyskiwaniu przychodów na osobach, które pracują bez umowy w roli przedstawicieli marki. Z reguły wejście do takiego schematu wymaga inwestycji w formie zakupu „pakietu wstępnego” towarów z bardzo wysoką prowizją, opłaty rejestracyjnej lub odbycia bardzo kosztownych szkoleń.

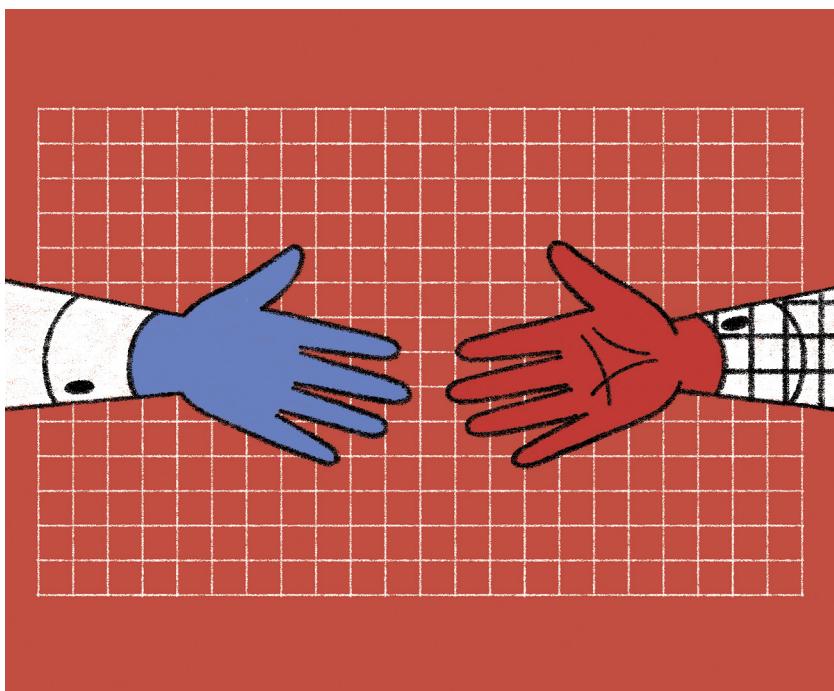
Podstawową rolą przedstawicieli jest rekrutowanie innych do schematu. Osoby zaangażowane w MLM często próbują rekrutować poprzez komentarze na grupach oraz prywatne wiadomości. Cały schemat działa na podstawie obietnicy uzyskania stabilnych, dobrych zarobków. W praktyce jednak pieniądze zarabia głównie firma na szczycie piramidy, a jej dochód płynie przede wszystkim z opłat członkowskich, nie z samej sprzedaży produktów. Koszt ponoszą osoby na samym dole. Warto zachować czujność, kiedy ktoś na czacie podsypa propozycje pracy lub inwestycji, które oferują nierealistycznie szybką i wysoką stopę zwrotu lub zarobek, bez podawania konkretnych wymagań.

Firmy zajmujące się MLM działają niestety legalnie. Większość osób wciągnięta w marketing wielopoziomowy nie jest w stanie zarobić, a często nawet wyjść na zero. Przykłady firm działających w ten sposób to Avon, Oriflame czy Duolife.

Chcesz przekonać się jak tego typu oszustwa wyglądają w praktyce i dowiedzieć się więcej? Zajrzyj na stronę <https://konsument.edu.pl/> – jest to projekt Fundacji ProPublika finansowany przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Po podaniu dowolnego imienia i płci przenosisz się na stronę, która symuluje typowy feed mediów społecznościowych i zawiera przykłady oszustw (w tym związanych z pracą).

Rozmowa o pracę

Gratulacje, udało Ci się przejść przez etap rozsyłania CV i zaproszono Cię na kilka rozmów o pracę! W tej sekcji skupimy się na tym, jak przygotować się do rozmowy o pracę, jak sprawić dobre wrażenie i jakie zachowania ze strony osób rekrutujących należy potraktować jako tzw. czerwone flagi.



Wybór miejsc i czasu

Od początku pandemii koronawirusa wiele miejsc pracy jest elastycznych w kwestii formuły odbywania rozmowy rekrutacyjnej. Jeśli masz wyraźną preferencję – zdecydowanie wolisz rozmowę online lub w biurze firmy – koniecznie powiadom o tym osobę prowadzącą rekrutację. Odbywanie rozmowy o pracę jest zawsze stresujące, dlatego warto zadbać o to, by warunki były dla Ciebie jak najbardziej komfortowe.

Jeśli odbywasz rozmowę online, zadbaj o dobre oświetlenie (twarzą do źródła światła, najlepiej naturalnego, ale nie rażącego) oraz neutralne, schludne tło za Tobą. Nigdy nie eksponuj bałaganu w tle. Nie jedz podczas rozmowy rekrutacyjnej, chyba że masz ku temu wskazania zdrowotne – w takiej sytuacji poinformuj o tym osobę rekrutującą (nie musisz wchodzić w szczegóły, wystarczy krótka informacja o zaleceniach lekarskich). Kubek z wodą, herbatą lub kawą są jak najbardziej w porządku podczas rozmowy o pracę.

Wybierz takie godziny na rozmowę o pracę, kiedy jesteś wypoczęt_. Osoby rekrutujące z reguły same proponują terminy – nie musisz się na nie zgadzać. Możesz przedstawić własną alternatywną propozycję, na przykład na następny dzień lub na początku następnego tygodnia w konkretnych, odpowiadających Ci godzinach.

Nie zapomnij o zaspokojeniu podstawowych potrzeb. Niewyspanie, brak posiłku przed spotkaniem rekrutacyjnym, rozmowa z pełnym pęcherzem, rozmowa po długim dniu w szkole lub na studiach – wszystko to utrudnia skupienie i podnosi ryzyko wypadnięcia gorzej w rekrutacji.

Wygląd

Co do zasady Twój wygląd na rozmowie o pracę powinien być przede wszystkim schludny i dopasowany do rodzaju stanowiska, na które aplikujesz. Na przykład, o ile osoba rekrutująca lub pracodawca nie wymagają bardziej formalnego ubioru, Twój strój może wpisywać się w kanon tzw. *business casual*. Z reguły oznacza to dżinsy, t-shirt i marynarkę/kardigan/sweter. Nie zakładaj na rozmowę o pracę luźnych bluz ani dresów.

Tatuaże i kolczyki są coraz częściej akceptowane w takich miejscach jak biura, zwłaszcza jeśli nie pracujesz z klientem. W pracach fizycznych również nie powinny stanowić problemu, chyba że stanowią naruszenie zasad BHP (np. przy pracy z silnymi magnesami, jeśli nosisz biżuterię reagującą na pola magnetyczne).

W przypadku aplikowania na stanowiska, na których będziesz reprezentować pracodawcę przed klientem (np. jako przedstawiciel handlowy), modyfikacje ciała mogą być uznawane za niepożądane. Jeśli czujesz, że osoba rekrutująca może źle reagować np. na kolczyki na twarzy lub tatuaż w widocznym miejscu, rozważ ich wyjęcie/zakrycie makijażem na czas samej rozmowy. Z reguły po podpisaniu z Tobą umowy pracodawca będzie mieć już dużo mniej do powiedzenia w tych kwestiach.

Są takie zawody, w których kolczyki i tatuaże mogą wywoływać większe kontrowersje – personel medyczny, zawody prawnicze, stanowiska pozytku publicznego (urzędy, szkoły, ale również obsługa kolej). Niestety w takich sytuacjach pracodawca może wymagać zakrywania tatuaży w trakcie pracy. Odrzucenie Twojej kandydatury wyłącznie na podstawie Twojego wyglądu może być formą dyskryminacji i naruszać Twoje prawa, wobec czego możesz w takiej sytuacji rozważyć zgłoszenie do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) lub skonsultować się z prawnikiem. Często jednak rekruterzy nie dadzą Ci znać, że to właśnie tatuaże był powodem odrzucenia kandydatury.

Krótki przegląd informacji o potencjalnym pracodawcy

Warto poświęcić chwilę na przeczytanie oficjalnego opisu firmy, do której aplikujesz, jeśli jest on dostępny. Osobom rekrutującym zdarza się pytać, czy wiemy coś więcej o firmie, jej historii czy profilu działań. Nie jest wielką gafą nie znać tych informacji, zwłaszcza jeśli aplikowało się na setki różnych stanowisk. Niemniej lepsza znajomość tematu to zawsze potencjalny atut.

Bądź na czas

Pojawienie się na czas na spotkaniu rekrutacyjnym pokazuje, że poważnie traktujesz ofertę i zależy Ci na pracy. Jeśli wiesz, że się spóźnisz, na przykład przez utrudnienia w ruchu drogowym, wyślij SMS-a lub zadzwoń do osoby, która kontaktowała się z Tobą w sprawie rekrutacji, i ją o tym poinformuj. Jeśli okaże się, że nie jesteś w stanie pojawić się na czas, postaraj się odpowiednio wcześniej (najlepiej co najmniej poprzedniego dnia lub wczesnym rankiem w dniu rozmowy) przełożyć spotkanie rekrutacyjne na inny dzień lub godzinę.

Czy ujawniać się jako osoba trans podczas rekrutacji?

Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Zależy to zawsze od tego, czy jesteś na siłach odgrywać osobę cispłciową w trakcie rozmowy o pracę i/lub po jej rozpoczęciu. Zależy też od Twojej ekspresji – jeśli jesteś już długo na hormonach i/lub prezentujesz się jednoznacznie z płcią odczuwaną, często posłu-

giwanie się nieaktualnymi danymi z dokumentów może być kontrproduktywne. Możesz bez wchodzenia w szczegóły mówić, że dane w dokumentach są do zmiany, tylko jeszcze się do tego nie zabrał_ś.

Jeśli jesteś osobą, dla której dostępne są opcje uchodzenia zarówno za osobę płci męskiej, jak i żeńskiej, dokonaj kalkulacji pomiędzy poczuciem własnego komfortu a przymusem ekonomicznym. Być może bardziej opłaca się wybrać ekspresję, w której prościej będzie uzyskać zatrudnienie. Na pewno bezpieczniej jest domagać się dostosowań związanych z byciem osobą trans już po podpisaniu umowy, choć nie zawsze będziesz mieć taką możliwość. Niestety transpłciowość wiąże się z wieloma ryzykami – mniejszymi szansami na znalezienie pracy, niższymi zarobkami i możliwościami awansu oraz innymi formami dyskryminacji.



Z własnej niebinarnej perspektywy przyznaję, że nie jestem już w stanie szukać pracy w boymodzie bez tzw. umierania w środku. Moim kompromisem jest przedstawianie się jako transpłciowa kobieta i używanie żeńskich form gramatycznych (zamiast rodzaju neutralnego, którego na co dzień prywatnie używam), tak aby ułatwić komunikację z osobami rekrutującymi. Jak do tej pory moje doświadczenia z rekrutacjami (a było ich sporo) da się umiejscowić na spektrum od neutralnych do nieprzyjemnych. Niestety praktycznie za każdym razem po usłyszeniu mojego niskiego głosu przez telefon osoby rekrutujące zakładają, że jestem mężczyzną, co muszę prostować. Nie spotkałem się jeszcze

z brakiem respektowania takiej prośby, ale sama czynność wielokrotnego outowania się jest wyczerpująca. Na pocieszenie mogę tylko powiedzieć, że będąc trans nie jesteś w tym sam_.

– Reza

O co osoba rekrutująca nie powinna pytać?

Są takie pytania i komentarze, które absolutnie nie powinny padać w trakcie rozmowy o pracę ze strony osoby rekrutującej. Niektóre mogą być nawet podstawą do żądania wypłaty odszkodowania ze względu na dyskryminację w zatrudnieniu (kwestia ta szerzej opisana jest w rozdziale *Dyskryminacja*).

Po pierwsze pracodawca **formalnie nie powinien odrzucić Twojej kandydatury ze względu na transpłciowość**. Wszelkie komentarze typu „nie przyjmujemy takich osób”, „jak sobie to Pan/Pani wyobraża”, „zatrudnilibyśmy, ale zespół pewnie Pana/Pani nie przyjmie” są absolutnie nie na miejscu. Dbanie o otwartą atmosferę w zakładzie pracy jest obowiązkiem pracodawcy. Ty, jako osoba transpłciowa szukająca zatrudnienia, nie masz obowiązku tłumaczyć się ze swojej transpłciowości ani odgrywać osoby cis w miejscu pracy. Jeśli Twoja kandydatura została wprost odrzucona ze względu na bycie trans **uzyskaj wsparcie prawne i zgłoś nadużycie do odpowiednich instytucji**.

Osoba rekrutująca może pytać tylko o konkretne informacje niezbędne do przeprowadzenia rekrutacji i oceny Twojej aplikacji².

2 Art. 22(1) §1 kodeksu pracy.

Nie ma prawa zadawać Ci prywatnych pytań dotyczących historii tranzycji, wypytywać o Twoje organy albo operacje (tego typu pytania w zasadzie można zakwalifikować jako molestowanie seksualne). Wścibskie pytania o dednejm są zupełnie nie na miejscu i nie musisz, a wręcz nie powin_ś na nie odpowiadać.

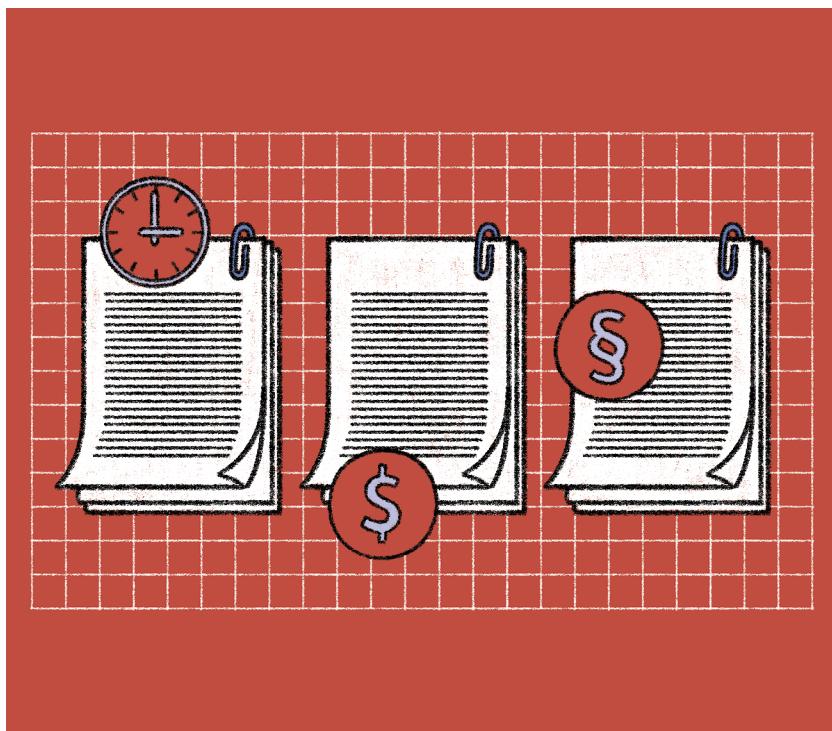
Nieproszone komentarze na temat tego, że prosisz aby zwracać się do Ciebie w takim a nie innym rodzaju gramatycznym, są zupełnie nie na miejscu i stanowią papierek lakmusowy tego, na ile firma, do której aplikujesz, dba o kwestie równościowe. Innym często spotykanym problemem jest dyskryminacja osób mogących zajść w ciążę - osoby rekrutujące mogą wypytywać o stan związku lub plany rodzicielskie w celu uniknięcia zatrudnienia kogoś, kto będzie przechodzić na urlop po porodzie. Więcej informacji na ten temat znajdziesz w sekcji *Dyskryminacja*.

Nie przejmuj się niepowodzeniem

Nastaw się na to, że pierwsza rozmowa o pracę, a nawet dziesiąta, może zakończyć się krótkim mailem z podziękowaniami za udział albo zupełnie zignorowaniem. Jeśli składasz CV do dużej firmy, to bierz pod uwagę, że proces rekrutacyjny może się wydłużyć nawet do 1-2 miesięcy – odpowiedź możesz dostać dopiero po tak długim czasie. Zapewnienia osoby rekrutującej, że świetnie Ci poszło, niekoniecznie muszą przekładać się na zatrudnienie. W małych firmach łańcuch decyzyjny jest krótszy, więc taka opinia to dobry znak, ale z reguły to ktoś inny jest osobą decydującą o zatrudnieniu. W dużych firmach osób decyzyjnych może być nawet więcej i Twoja kandydatura może zostać odrzucona na kilku różnych etapach.

Typy umów

Jeśli pomyślnie przejdziesz rekrutację, to dostaniesz do podpisania umowę. Niezwykle istotną rzeczą jest przeczytanie jej uważnie – nie musisz podpisywać jej od ręki, możesz wziąć ją do domu i przeanalizować wszystkie jej zapisy na spokojnie.



Żeby wiedzieć, co właściwie się podpisuje, trzeba jednak rozróżnić różne typy umów i ich specyfikę. Trzy najczęściej spotykane formy zatrudnienia w Polsce to:

- * umowa o pracę, podstawowa forma zatrudnienia,
- * umowa zlecenia,
- * umowa o dzieło.

Umowa o pracę jest regulowana przez kodeks pracy. Pozostałe dwa typy umów są umowami cywilnoprawnymi i reguluje je kodeks cywilny, gwarantujący mniejszą ochronę zleceniodawców/twórców, ale z drugiej strony dający większą elastyczność. Z tego względu umowa o pracę gwarantuje największe zabezpieczenia socjalne, choć nie we wszystkich sytuacjach będzie możliwa do podpisania. Może się też zdarzyć, że w danej sytuacji lub ze względu na charakter pracy, korzystniejsze będzie dla Ciebie zawarcie umowy cywilnoprawnej (np. jeżeli potrzebujesz większej elastyczności przy wykonywaniu obowiązków).

Każda strona umowy powinna otrzymać po jednej jej kopii. Z reguły oznacza to jedną kopię dla Ciebie i jedną dla pracodawcy.



Poza powyżej wymienionymi umowami istnieje również opcja samozatrudnienia, tzn. prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej i samodzielnego odprawdzania składek i podatków. Taka forma współpracy jest regulowana przepisami prawa cywilnego i w praktyce często sprawdza się do świadczenia usług dla innych, większych podmiotów. W takich sytuacjach używana jest umowa B2B(business-to-business), zawierana między samozaatrudnioną osobą a zleceniodawcą. Umowy

tego typu nie będą szerzej opisywane w tej broszurze.

Kiedy właściwa jest jaka umowa?

Umowa o pracę jest podstawową formą zatrudnienia i nie może być zastępowana umowami cywilnoprawnymi w sytuacji, gdy zachodzi stosunek pracy, a naruszenie tego zakazu jest karane grzywną³.

Stosunek pracy występuje wtedy, gdy praca określonego rodzaju wykonywana na rzecz pracodawcy spełnia następujące wymogi⁴:

- * jest wykonywana w wyznaczonym przez pracodawcę czasie (np. od 8 do 16, w określone dni tygodnia),
- * jest wykonywana w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu (np. biuro, supermarket, ale może być też to własne mieszkanie w przypadku pracy zdalnej),
- * jest wykonywana pod kierownictwem (obejmuje to zarówno szczegółowe wydawanie poleceń, jak i bardziej ogólne wyznaczanie zadań do wykonania),
- * jest wykonywana osobiście (osoba pracująca nie może odstąpić jej wykonywania komuś innemu),
- * jest wykonywana za wynagrodzeniem.

Zazwyczaj dla ustalenia stosunku pracy powyższe cechy nie muszą występować jednocześnie, do występowania stosunku pracy wystarcza, jeśli są przeważające⁵.

3 Art. 28(1) §1 pkt. 1 kodeksu pracy.

4 Art. 22 §1 kodeksu pracy.

5 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r. Sygn. I UK 282/07..

Umowa zlecenia⁶ to umowa, w której zleceniobiorca zobowiązuje się do podjęcia określonych, opisanych w umowie działań dla zleceniodawcy. Ten typ umowy jest przeznaczony do zleceń o wysokim stopniu samodzielności ze strony pracownika.

Umowa o dzieło⁷ to umowa, w której zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła (tłumaczenia, zdjęcia, artykułu itp.).

Różnice między umową zlecenia a umową o dzieło dotyczą zobowiązań pracownika – w przypadku pierwszej z nich pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, a w przypadku drugiej do dostarczenia określonego rezultatu. Innymi słowy przy umowie zlecenia pracownik jest rozliczany ze staranności w wykonywaniu powierzonych zadań, a przy umowie o dzieło – z ich efektów. W przypadku obu typów umów godziny pracy oraz warunki jej wykonywania są dużo elastyczniejsze, szczególnie w przypadku umów o dzieło, gdzie powinni określać je w pełni sami wykonawcy (choć wciąż obowiązują ich uzgodnione terminy i umowne kryteria).

Uwaga: Często poruszanym problemem jest sytuacja, gdy dochodzi stosunek pracy, a pracodawca unika wywiązywania się z wynikających z niego zobowiązań i oferuje umowy cywilnoprawne. Jest to nielegalne i karane grzywną – w świetle prawa taka umowa i tak będzie zobowiązywać pracodawcę do przestrzegania wszystkich zasad związanych z umową o pracę, co może pociągać za sobą konieczność opłacenia przez pracodawcę zaległych należności (np. ekwiwalent urlopowy, składki ZUS)⁸. Informacje jak radzić sobie z takimi sytuacjami znajdziesz w sekcji Łamanie praw pracowniczych.

6 Art. 734 §1 kodeksu cywilnego.

7 Art. 627 kodeksu cywilnego.

8 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r. Sygn. I PK 311/07.



Xavier zatrudnił się w dyskontcie na stanowisku kasjera, gdzie wykonywał ściśle określone i nadzorowane przez kierownika zadania w określonych dniach i godzinach. Pracodawca postawił mu ultimatum – umowa zlecenia albo brak pracy. Xavier zgodził się, pomimo że sytuacja spełniła warunki zachodzenia stosunku pracy. Po dwóch latach właściciel bezpodstawnie zwolnił go z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Xavier może wnieść do sądu o ustalenie stosunku pracy. Będzie mógł także dochodzić swoich praw z tytułu bezpodstawnego rozwiązania stosunku pracy, w tym przywrócenia na dotychczasowe stanowisko oraz wynaty należności, takich jak na przykład ekwiwalent za niewykorzystane dni urlopowe oraz przepracowane nadgodziny.

Szczególne zapisy w umowach

Zakaz konkurencji

W umowie może znaleźć się zapis o obowiązku niekonkurencyjności, zarówno w trakcie trwania umowy, jak i po jej ustaniu. Chodzi tutaj o to, że pracodawcy nie chcą, żebyś narażał ich na szkodę przez ujawnienie szczególnie ważnych informacji. Taki zakaz nie może jednak zakazywać wszelkiej równoległej dzia-

łalności zarobkowej i może ograniczać jedynie działania, które faktycznie są konkurencyjne wobec działalności Twojego pracodawcy. Odpowiednio sformułowany zapis tego typu lub osobna umowa w tym zakresie są legalne. Dodatkowo pamiętaj, że zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy powinien zawsze być odpłatny (min. 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przez okres odpowiadający okresowi trwania takiego zakazu)⁹.

Zakaz ujawniania zarobków

Zakaz ujawniania zarobków wiąże się z reguły ze wspomnianymi wyżej kwestiami niekonkurencyjności. Pracodawcy nie chcą, żeby osoby spoza zakładu pracy, przede wszystkim konkurencja, wiedziały, ile płacą swoim pracownikom. Taki zapis jest uprawniony, **nie ma jednak mocy absolutnej i nie obowiązuje w obrębie zakładu pracy**¹⁰.

Jeśli pracodawca zastrzega w umowie, że nie możesz informować o swoich zarobkach osób współpracujących, **to taki zapis nie ma mocy prawnej**. Jawność wynagrodzeń wewnątrz zakładu pracy jest jednym z podstawowych warunków skutecznego prowadzenia działalności związkowej. Pracodawca nie ma prawa różnie wynagradzać osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Z kolei nieproporcjonalnie wysokie zarobki osób na wyższych szczeblach zakładu pracy mogą być argumentem za domaganiem się podwyżek pośród osób na niższych stanowiskach.

9 Art. 101(2) kodeksu pracy.

10 Stanowisko MPiPS DPR I-0712-18/MF/08, Uchwała SN z dnia 16 lipca 1993 roku (OSNC 1994/1/2).

Umowa o poufności

W niektórych miejscach pracy (z reguły w polityce, biznesie i technologiach) do umowy o pracę może zostać dołączona umowa o poufności (obowiązująca na czas trwania umowy o zatrudnieniu lub dłużej). Tego typu umowa może przewidywać karę pieniężną pod pewnymi warunkami, które rozpatruje się indywidualnie dla każdego konkretnego przypadku. Zakres utajnionych informacji zależy od pracodawcy. Zawsze warto dopytać, jakich dokładnie informacji nie należy ujawniać, jeśli nie wynika to dostatecznie jasno z zapisów umowy.

Różnice między poszczególnymi typami umów

Czas pracy

Umowa o pracę: umowę można podpisać na pełen etat (przeciętna liczba godzin w tygodniu może wynosić maksymalnie 40 godzin w tygodniu/8 godzin dziennie) lub na jakąś jego częstotliwość (np. $\frac{1}{2}$ etatu lub $\frac{1}{4}$ etatu)¹¹. Jeśli praca trwa dłużej niż 6 godzin, pracownikowi przysługuje 15 minutowa przerwa wliczana w czas pracy¹².

Od powyższej zasady istnieją wyjątki (np. równoważny lub zadanowy system czasu pracy oraz nadgodziny) opisywane szczegółowo w rozdziale Warunki pracy.

Umowa zlecenia: Czas pracy nie jest wyznaczony – zleceniodawca rozliczany jest ze starannego podjęcia danego działania oraz ustalonych terminów, nie za czas, jaki mu to zajmie. Nie

¹¹ Art. 129 kodeksu pracy.

¹² Art. 134 kodeksu pracy.

istnieją żadne prawne limity liczby przepracowanych godzin na umowie zlecenia, ale termin realizacji zadania powinien być rozsądnie ustalony. Umowa zlecenie nie przewiduje przerw czy nadgodzin.

Umowa o dzieło: Pracownik otrzymuje zapłatę za efekt pracy, a nie za staranność w jej podejmowaniu. Do osiągnięcia danego efektu pracownik może pracować dowolną ilość godzin, jaką sam sobie ustali.

Wynagrodzenie¹³

Umowa o pracę: Obowiązuje płaca minimalna. W przypadku pracy na niepełny etat minimalne wynagrodzenie powinno być proporcjonalne do czasu pracy (np. połowa pensji minimalnej przy pracy na pół etatu). Za pracę w szczególnych warunkach przysługują dodatkowe opłaty opisywane w dalszych działach.

Umowa zlecenia: Obowiązuje minimalna stawka godzinowa. Całość zapłaty zależy od liczby przepracowanych godzin. Żadne dodatki (np. za pracę w nocy lub w święta) nie obowiązują.

Umowa o dzieło: Nie ma żadnych regulacji co do minimalnej zapłaty.



Wynagrodzenia mogą być podawane w wartościach brutto oraz netto.

Brutto – wynagrodzenie przed odliczeniem podatków i składek ZUS.

¹³ Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Netto – wynagrodzenie „na rękę”, to co dostajesz.

Dokładna różnica między wartością brutto a netto znacząco różni się w zależności od szeregu czynników (m.in. wieku, typu umowy lub innych podpisanych już umów) – pomocne mogą być tutaj internetowe kalkulatory wynagrodzeń, takie jak ten na stronie wynagrodzenia.pl:
<https://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen.pracy>.

Czas trwania umowy¹⁴

Umowa o pracę: w zależności od woli obu stron umowę o pracę można podpisać na okres próbny, na czas określony lub czas nieokreślony.

W pierwszym przypadku umowa może trwać nie dłużej niż 3 miesiące. W drugim przypadku umowa trwa przez wyznaczony okres (np. 6 miesięcy). W trzecim przypadku umowa trwa aż do wypowiedzenia jej przez którąś ze stron. Za zgodą obu stron umowy na czas określony oraz na okres próbny można przekształcić w inny typ umowy po ich zakończeniu.

Umowa zlecenia: czas trwania umowy jest określony w umowie.

Umowa o dzieło: termin przedłożenia danego efektu jest określony w umowie.

¹⁴ Art. 25 kodeksu pracy.



Uwaga: Nie można zatrzymać więcej niż 3 umów na czas określony, a ich łączny okres nie może przekroczyć 33 miesięcy¹⁵. Jeżeli tak się stanie, po tym czasie stosunek pracy uważa się za zawarty na czas nieokreślony (z pewnymi wyjątkami, jak np. praca sezonowa). Niektórzy pracodawcy omijają te przepisy przez roacyjne zmienianie podmiotu prawnego, z którym podpisujemy umowę, pomimo że w praktyce praca nadal wykonywana jest na rzecz tej samej firmy. W takiej sytuacji warto zbierać dokumentację od kogo otrzymujesz polecenia służbowe, tak aby w przyszłości być w stanie udowodnić, że stosunek pracy łączył Cię faktycznie z określonym podmiotem.

Zwolnienie z pracy

Umowa o pracę¹⁶

Istnieje parę różnych wariantów rozwiązania umowy o pracę. Może to nastąpić:

- * w wyniku porozumienia pracodawcy i pracownika,
- * przez oświadczenie jednej stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,

¹⁵ Art. 25(1) §1 kodeksu pracy.

¹⁶ Art. 30–51 kodeksu pracy.

- * przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- * w wyniku zakończenia się okresu, na który była zawarta (przy umowach na czas określony/okres próbny).

Okres wypowiedzenia oznacza, że pomiędzy informacją o zwolnieniu pracownika a jego faktycznym odejściem z pracy oraz zaprzestaniem otrzymywania wynagrodzenia musi występować pewien odstęp czasu.

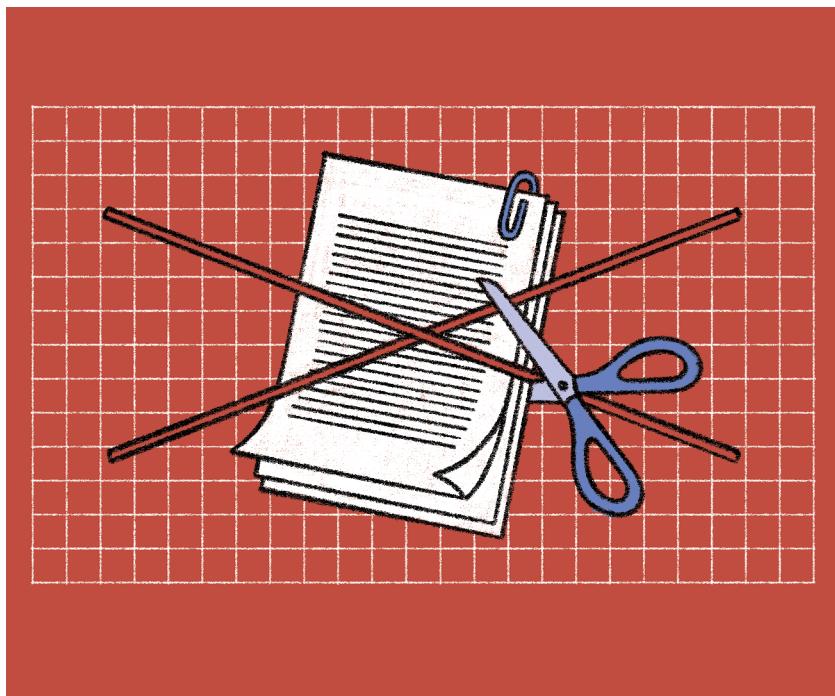
Długość okresu wypowiedzenia umowy na czas określony lub nieokreślony zależy od tego, jak długo pracowało się u tego konkretnego pracodawcy:

- * 2 tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- * 1 miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- * 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony przynajmniej 3 lata.

Umowa o pracę rozwiązuje się ostatniego dnia miesiąca (przy okresie wypowiedzenia liczonym w miesiącach) lub w sobotę (przy okresie wypowiedzenia liczonym w tygodniach). Przykładowo jeżeli w przypadku miesięcznego okresu wypowiedzenie zostało złożone w którymkolwiek dniu kwietnia, to umowa rozwiąże się z końcem maja.

Do umów na okres próbnego mają zastosowanie krótsze okresy wypowiedzenia.

W trakcie trwania okresu wypowiedzenia obowiązują wszystkie te same prawa i obowiązki, co w trakcie zwykłej pracy. Pracodawca może wówczas zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, przy czym pracownik nadal będzie otrzymywał wynagrodzenie. Możliwe jest również skorzystanie z dni wolnych na poszukiwanie pracy (2 dni przy okresie wypowiedzenia krótszym niż 3 miesiące, 3 dni przy dłuższym).



W przypadku umowy na czas określony i nieokreślony, pracodawca ma obowiązek podać uzasadnienie zwolnienia na piśmie. Jeżeli w danym zakładzie funkcjonuje organizacja związkowa, pracodawca ma również obowiązek poinformowania jej na piśmie o zwolnieniu osoby zatrudnionej na takiej umowie. W przypadku bezprawnego rozwiązania umowy o pracę pracownik może domagać się przed sądem przywrócenia do pracy lub odszkodowania.



Powód podany przez pracodawcę musi być obiektywny i możliwy do zweryfikowania. Jeśli uważasz, że pracodawca zwolnił Cię z innego powodu (np. dyskryminacji), to możesz zaskarżyć jego decyzję do sądu i do-

chodzić odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę można wnieść w terminie 21 dni od dnia, w którym zostało Ci ono doręczone. Możesz też wystąpić sądownie o korektę świadectwa pracy, jeśli w jakikolwiek sposób jest ono nieprawidłowe.

Zwolnienie bez wypowiedzenia¹⁷

Zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia może nastąpić tylko w określonych okolicznościach. Tak zwane zwolnienie dyscyplinarne może mieć miejsce w następstwie:

- * dopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (niedopełnienie obowiązków określonych w umowie, niestawianie się do pracy, działanie na szkodę pracodawcy),
- * popełnienia przestępstwa przez pracownika w trakcie trwania umowy (wykroczenia nie sąbrane pod uwagę),
- * utraty uprawnień do wykonywanego zawodu z winy pracownika (np. utrata prawa jazdy przez osobę pracującą jako kierowca).

Oprócz tego pracownik może zostać zwolniony bez wypowiedzenia, kiedy nastąpi **dłuższa niż przewidywana przez ustawę nieobecność z powodów zdrowotnych**. Jeśli pracujesz w danym miejscu krócej niż 6 miesięcy, jest to nieobecność dłuższa niż 3 miesiące; jeśli pracujesz w danym miejscu dłużej, jest to nieobecność dłuższa niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z powodu danej choroby (182 dni w większości przypadków).

17 Art 52–55 kodeksu pracy.



Zwolnienie bez wypowiedzenia można zaskarżyć w sądzie pracy, jeśli uważasz, że było ono bezpodstawne.

Odejście z pracy z dnia na dzień również jest możliwe, ale należy liczyć się z tym, że jeśli nie nastąpiło ono w porozumieniu z pracodawcą, to zostanie zakwalifikowane jako zwolnienie dyscyplinarne.

Osoby ciężarne oraz osoby pełniące obowiązki przedstawiciela związku zawodowego są objęte ochroną przed zwolnieniem.

Umowa zlecenia¹⁸

Zazwyczaj w umowie jest przewidziany okres wypowiedzenia. Jeżeli w umowie nie ma takiego zapisu, może być rozwiązana przez Ciebie lub zleceniodawcę w każdym czasie – z ważnych przyczyn. Jeżeli umowa nie została rozwiązana z ważnych przyczyn przez jedną ze stron, możliwe jest dochodzenie od niej odszkodowania. Dodatkowo, jeżeli zleceniodawca rozwiąże z Tobą umowę, powinien zapłacić Ci za dotychczas wykonane czynności.

Umowa o dzieło¹⁹

Wypowiedzenie umowy o dzieło odbywa się inaczej niż w przypadkach pozostałych umów.

Zlecający umowę o dzieło może odstąpić od niej w każdym momencie, musi jednak zapłacić planowane wynagrodzenie (może być ono obniżone o koszty wykonania dzieła, których nie zdą-

18 Art. 746 kodeksu cywilnego.

19 Art. 636, 639 oraz 644 kodeksu cywilnego.

żył_ś ponieść). Jeśli natomiast dzieło zostało wykonane w sposób niezgodny z określonym w umowie lub nie zostało zrealizowane w odpowiednim terminie, to zlecający może odstąpić od umowy bez wypłaty wynagrodzenia.

Możesz odmówić wykonania dzieła, jeżeli nie możesz go wykonać z przyczyn leżących po stronie zlecającego, np. gdy zaprzestaże komunikacji z Tobą, nie zapewnia informacji niezbędnych do wykonania dzieła, nie stawia się w miejsce sporządzenia fotografii lub portretu itp.

Dni urlopowe²⁰

Umowa o pracę: Przysługuje Ci określona liczba dni urlopowych w roku (20 lub 26), które możesz wykorzystać w porozumieniu z pracodawcą. Jeżeli rozpoczynasz pracę w trakcie roku, nabywasz liczbę dni urlopowych proporcjonalnie do czasu zatrudnienia (1/12 puli za każdy miesiąc). Dni urlopowe są płatne.

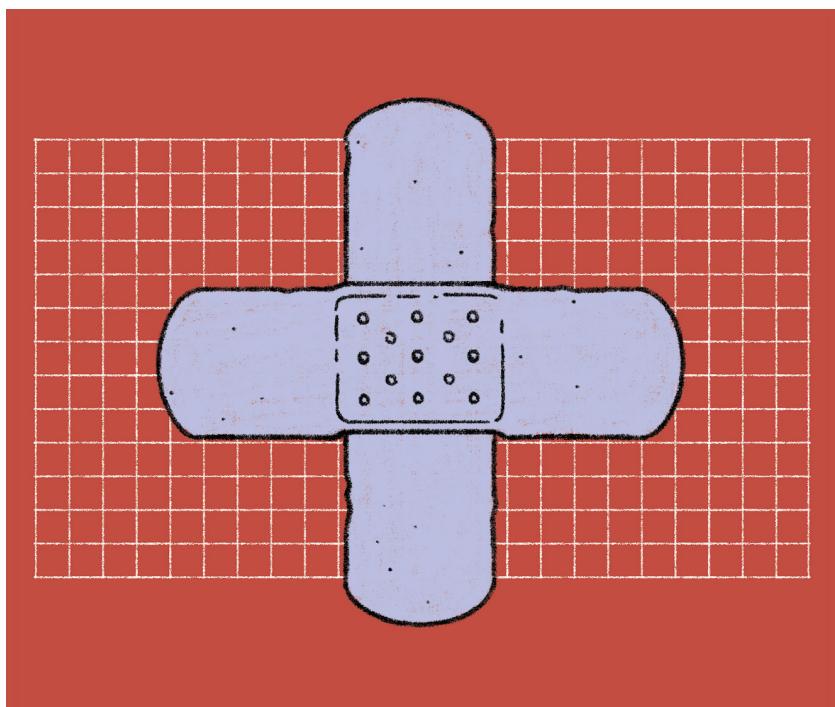
Umowa zlecenia: Brak dni urlopowych.

Umowa o dzieło: Brak dni urlopowych.



Do ustalenia przysługującego Ci stażu pracy konieczne jest zbieranie świadectw pracy – dokumentów wydawanych Ci po ukończeniu pracy w danym miejscu. Przy nowej pracy konieczne jest okazanie świadectwa pracy z poprzedniej pracy.

20 Art. 152–174 kodeksu pracy.



Ubezpieczenia²¹

Umowa o pracę: Obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe i zdrowotne.

Umowa zlecenia: Obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne. Ubezpieczenie chorobowe jest opcjonalne. Nie będziesz objęty ubezpieczeniem, jeżeli studujesz lub pracujesz u innego pracodawcy na cały etat.

Umowa o dzieło: Nie przysługują żadne ubezpieczenia, chyba że zawarłeś umowę o dzieło z Twoim aktualnym pracodawcą.

²¹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.



Ubezpieczenie emerytalne

Składki, które odprowadzasz w trakcie pracy, służą do finansowania systemu emerytalnego. Dłuższy czas pracy oraz większe pensje przekładają się na wyższą emeryturę.

Ubezpieczenie rentowe

Ubezpieczenie na wypadek utraty zdolności do pracy (w wyniku wypadku przy pracy i/lub niepełnosprawności). Wypłacana wówczas renta przysługuje na czas określony lub na resztę życia, w zależności od problemu zdrowotnego.

Ubezpieczenie wypadkowe

Świadczenia z tego tytułu przysługują każdemu pracownikowi, który w trakcie wykonywania swoich obowiązków uległ wypadkowi czy też stwierdzono u niego tzw. chorobę zawodową.

Ubezpieczenie zdrowotne

Daje możliwość korzystania z publicznej opieki medycznej w ramach NFZ.

Ubezpieczenie chorobowe

Daje możliwość ubiegania się o prawo do zasiłków za czas niezdolności do pracy.

Zasiłek dla bezrobotnych²²

W pewnych przypadkach, jeżeli był_ś zatrudnion_ na umowie o pracę lub umowie zlecenia, możesz ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych, jeżeli spełniasz wymagane warunki, które możesz sprawdzić na rządowej stronie Zielonej Linii: <https://zielonalinia.gov.pl/-/zasilek-dla-osob-bezrobotnych-41679>.



Pobieranie zasiłku dla bezrobotnych daje ubezpieczenie zdrowotne, ale wiąże się z koniecznością zarejestrowania się w urzędzie pracy oraz przyjmowania ofert pracy oferowanych przez dany urząd.

Praca dla niepełnoletnich²³

Osoby niepełnoletnie również mogą pracować, choć tylko w określonych warunkach. Według prawa pracować mogą tylko osoby młodociane, czyli takie, które skończyły szkołę podstawową i ukończyły 15 rok życia (z pewnymi wyjątkami, które pozwalają na zatrudnianie również młodszych osób). Dopuszczalne są zarówno umowy zlecania (za zgodą rodziców), jak i umowy o pracę (zgoda rodziców nie jest wymagana, konieczne jest jedynie zaświadczenie lekarza o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy). Zasady zatrudniania osób młodocianych na umowie o pracę są następujące:

22 Art.1. Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

23 Art. 190–206 kodeksu pracy.

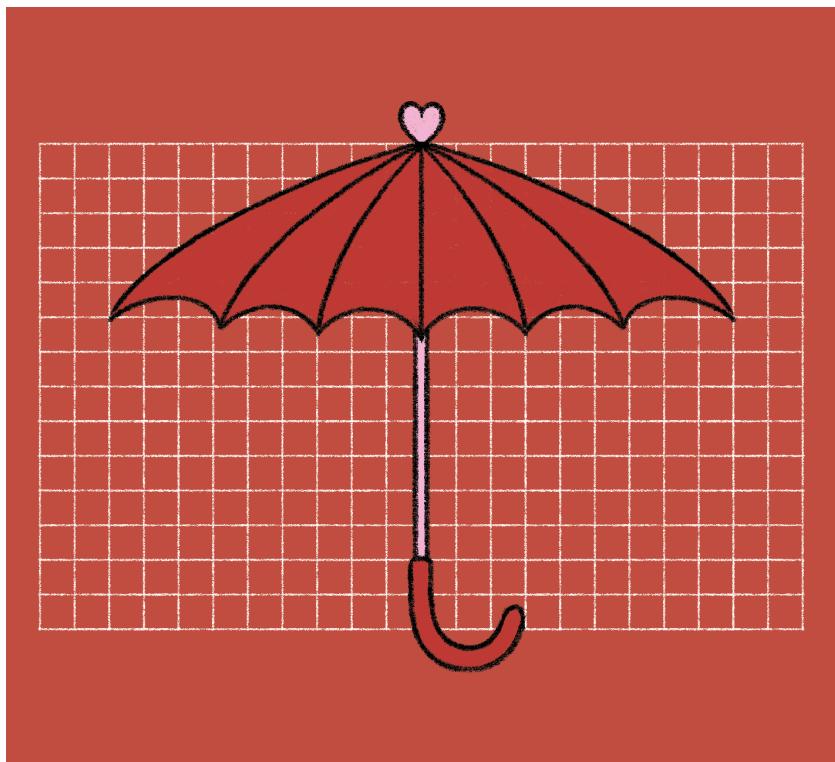
- * osoba młodociana nie może pracować więcej niż 8 godzin na dobę (a do 16 roku życia – 6 godzin),
- * do czasu pracy osoby młodocianej wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy,
- * jeżeli dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny na dobę, przysługuje przerwa w pracy trwająca nieprzerwanie 30 minut, wliczana do czasu pracy,
- * nie można zatrudniać osoby młodocianej w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej (pomiędzy godzinami 22:00 a 6:00, a w szczególnych przypadkach, pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20:00 a 6:00),
- * przerwa w pracy obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin,
- * w każdym tygodniu osobie młodocianej przysługuje prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę,
- * nie można zatrudniać osób młodocianych przy wzbronionych pracach (z wyjątkiem osoby powyżej 16 lat, której wykonywanie takiej pracy jest potrzebne do przygotowania zawodowego).

Powyższe zasady nie dotyczą umowy zlecenia.

W pewnych sytuacjach i po spełnieniu określonych warunków można zatrudniać osoby poniżej 15 roku życia. Dotyczy to przygotowania zawodowego, działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej.

Praca seksualna

Praca seksualna nie jest w Polsce prawnie uregulowana, stąd niemożliwe jest podpisanie umowy na świadczenie wielu z jej form. Nie ma również możliwości zarejestrowania pracy sek-



sualnej jako własnej działalności, co oznacza, że od takiej pracy nie ma możliwości odprowadzania składek ani podatków. Wyjątkiem są takie formy pracy seksualnej, w której nie dochodzi do czynności seksualnych między dwiema osobami, np. striptiz czy praca na kamerach, które mogą odbywać się na podstawie umowy lub być rozliczane w ramach samozatrudnienia. Polskie prawo zakazuje za to następujących czynności²⁴:

- * sutenerstwa (czerpania korzyści majątkowych z pracy seksualnej innej osoby),
- * stręczycielstwa (namawiania do pracy seksualnej innej osoby),

- * zmuszania do pracy seksualnej,
- * kuplerstwa (ułatwiania pracy seksualnej innej osoby za wynagrodzeniem, np. wielokrotny transport lub wynajmowanie mieszkania przeznaczonego na pracę seksualną, osiąganie korzyści majątkowej z czynów pracy seksualnej).

Szczegółowe informacje na temat wykonywania pracy seksualnej w jak najbezpieczniejszy sposób znajdziesz w przygotowanym przez Sex Work Polska Doświadczalniku (<https://swp-kontakt.org/2019/12/04/doswiadczałnik/>), który kompleksowo omawia zagadnienia związane z prawem, bezpieczeństwem oraz różnymi formami wykonywania zawodu.

Składanie PITów

PIT to inaczej *Personal Income Tax*, podatek dochodowy od osób fizycznych, który musi składać każda osoba zarabiająca więcej niż kwotę wolną od podatku (w 2023 r. wynosi ona 30 000 zł rocznie). Do maja każdego roku należy złożyć deklarację PIT, w której rozlicza się przychody w poprzednim roku. Różne rodzaje deklaracji PIT są przeznaczone dla osób w różnej sytuacji pracowniczej.

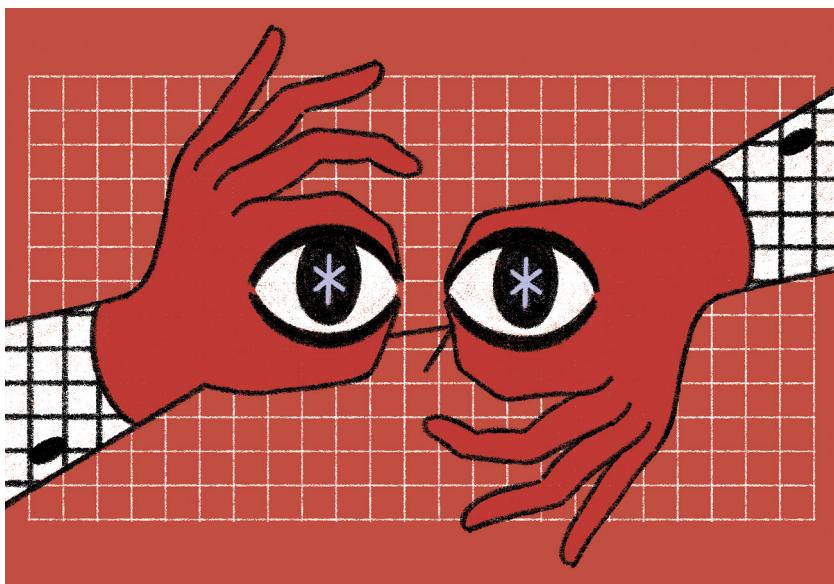
Od wszystkich swoich pracodawców i zleceniodawców otrzymasz formularze PIT-11 (podsumowujące Twoje przychody oraz zapłacone zaliczki), które umożliwiają łatwe rozliczenie swojego PITu bez konieczności prowadzenia prywatnej księgowości. We wszystkich tych sytuacjach wypełnia się formularz PIT-37. Dla części osób może wiązać się to nawet ze zwrotem podatku, który ma miejsce m.in. gdy dany podatek został zapłacony dwukrotnie lub w zbyt wysokiej sumie. Do tego dochodzi również możliwość uzyskania ulg podatkowych, których w Polsce jest dostępnych kilkanaście (np. dla osób z rentą oraz małżeństw z dziećmi).

PIT można wypełnić przez internet na stronie e-urzędu skarbowego (<https://www.podatki.gov.pl/pit/twoj-e-pit/>). Na temat wypełniania PIT-ów narosło wiele nieaktualnych przekonań za-korzenionych w czasach, w których trzeba było to robić ręcznie. W chwili obecnej wypełnienie PITu przez Internet jest ułatwione do tego stopnia, że osoby nieprowadzące własnej działalności gospodarczej muszą wyłącznie zweryfikować automatycznie wypełniony dokument przed wysłaniem.

Osoby przed 26 rokiem życia są zwolnione z wypełniania de-klaracji PIT, o ile zarobiły w danym roku mniej niż 85 528 zł (ok. 7100 zł miesięcznie).

Niepełnosprawność w pracy²⁵

Osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności mogą korzystać z rozszerzonego pakietu zabezpieczeń socjalnych. Różni się on w zależności od stopnia niepełnosprawności (lekkiego, umiarkowanego lub znacznego).



25 Rozdział 4. Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

stopień lekki**stopień umiarkowany
lub znaczny****czas pracy**

8 godzin na dobę
i 40 tygodniowo.

7 godzin na dobę
i 35 godzin tygodniowo.

Limit czasu pracy jest sztywny i nie może ulegać zmianom. Niemożliwe jest np. by osoba niepełnosprawna pracowała 10 godzin jednego dnia, a 6 następnego. Skrócony czas pracy nie może wiązać się z niższą stawką.

nadgodziny i praca w nocy

Nie można nakazywać (z pewnymi wyjątkami).

przerwy

Dodatkowa 15 minutowa przerwa wliczana do czasu pracy (jeśli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin).

urlopy

Nie przysługuje dodatkowy urlop.

10-dniowy dodatkowy urlop wypoczynkowy (doliczany do typowego czasu urlopu), nabywany po przepracowaniu roku od stwierdzenia danego stopnia niepełnosprawności.

Możliwość płatnego zwolnienia od pracy w celu m.in wykonania badań specjalistycznych lub zabiegów, a także, maksymalnie raz do roku, dodatkowy 21-dniowy płatny okres na turnus rehabilitacyjny.

Jeśli niepełnosprawność i związana z nią utrata zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku nastąpiła w wyniku wypadku w pracy lub choroby zawodowej, pracodawca ma obowiązek zaoferować osobie niepełnosprawnej inną pozycję, której dana osoba jest zdolna wykonywać.

Powyższe zabezpieczenia dotyczą wyłącznie umowy o pracę.

Stanowisko pracy powinno być dostosowane do potrzeb danej osoby zgodnie z zaświadczenielem lekarza medycyny pracy. Formy dostosowania mogą być bardzo różne i dopasowane pod Twoją indywidualną sytuację.



Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności uzyskuje się poprzez wypełnienie bezpłatnego wniosku i spotkanie z komisją lekarską. Dokładne informacje na temat tej procedury znajdziesz na stronie rządowej <https://www.gov.pl/web/gov/uzyskanie-orzeczenia-o-stopniu-niepełnosprawności>

Polecamy sprawdzić listę chorób mogących kwalifikować do uzyskania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności – wiele osób nie zdaje sobie sprawy, że mogą się do tego kwalifikować np. depresja, zaburzenia lekowe lub bycie na spektrum autyzmu, jeśli są potwierdzone odpowiednimi zaświadczeniami psychiatrycznymi.

Praca za granicą

Wiele osób transpłciowych decyduje się zarobić na swoją tranzycję, pracując za granicą. W obrębie krajów Unii Europejskiej, a także Norwegii, Islandii oraz Szwajcarii, możliwe jest podjęcie pracy bez konieczności załatwiania wiz i za często znacznie korzystniejsze stawki niż w Polsce. Niestety ma to również ciemne strony – dużo łatwiej wykorzystać migrantów z niską znajomością języka oraz lokalnego prawa pracy. W polskiej prasie wielo-



krotnie opisywano przypadki naciągania pracowników na niezwykle atrakcyjne oferty, które potem okazywały się zasłoną dla pracy przymusowej i handlu ludźmi.

Nie oznacza to, że z gruntu odradzamy Ci pracę za granicą – wiele osób trans chwali sobie podjęcie takiej decyzji jako znaczęco przyspieszającej uzyskanie odpowiednich pieniędzy na tranzycję. Zdecydowanie zachęcamy jednak do ostrożności oraz dokładnego zbadania zarówno przyszłego pracodawcy, jak i praw obowiązujących w kraju, w którym będziesz pracować. Omówienie tych tematów wykracza poza zakres tej broszury, możemy jednak wskazać Ci szereg przygotowanych w języku polskim poradników dla osób zastanawiających się nad pracą w innym kraju.

- * Poradnik *Bezpieczna praca za granicą* Stowarzyszenia PoMOC oraz Aterima Med – krótki zasób najbardziej potrzebnych informacji prawnych oraz porad jak odróżnić bezpiecznych pracodawców od oszustów i handlarzy ludźmi: <https://www.bezpieczny-wyjazd.eu/poradnik>
- * Wiele informacji dostępnych jest na stronach polskich konsulatów, które często przygotowują podstawowe informacje na temat lokalnego prawa pracy. Na przykład na rządowej stronie można znaleźć tego typu informacje na temat Holandii: <https://www.gov.pl/web/holandia/praca-i-pobyt>
- * Jeśli dany konsulat nie przygotował własnego poradnika dotyczącego lokalnego prawa pracy, to warto poszukać takich materiałów przez Google. Praca za granicą to wśród Polaków bardzo popularna opcja, więc jest bardzo prawdopodobne, że dla wielu krajów Europy Zachodniej ktoś taki poradnik już opracował.
- * Kwestie związane z ubezpieczeniami społecznymi oraz pracą za granicą są omówione w poradniku ZUS *Poradnik dla Polaków pracujących lub mieszkających za granicą*: <https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik+dla+Polak%C3%B3w+pracuj%C4%85cych+w+UE+i+EFTA.pdf>

Wiele osób transpłciowych jest też zainteresowanych tranzycją za granicą, tutaj musimy jednak ostudzić entuzjazm. W większości krajów zachodnioeuropejskich dostęp do tranzycji może być trudniejszy z uwagi na wieloletnie kolejki do gender clinics (np. w Holandii, w Norwegii, Szwecji lub Wielkiej Brytanii). Z racji wyższych cen i kosztów życia często tańszą opcją jest zrobienie tranzycji w Polsce. Wyjątek stanowią tutaj te kraje, które oferują refundację operacji mastektomii czy rekonstrukcji genitaliów (m.in. Niemcy) – osobom zainteresowanym polecamy informator *Transitioning in Berlin* przygotowany przez Schwulenberatung Berlin: <https://schwulenberatungberlin.de/transitioning-in-berlin/>

Dobrym pomysłem w przypadku emigracji może być też napisanie do lokalnych organizacji LGBT+ (do znalezienia przez Google), które mogą naprowadzić Cię na anglojęzyczne materiały informacyjne i/lub lokalne centra pomocy.

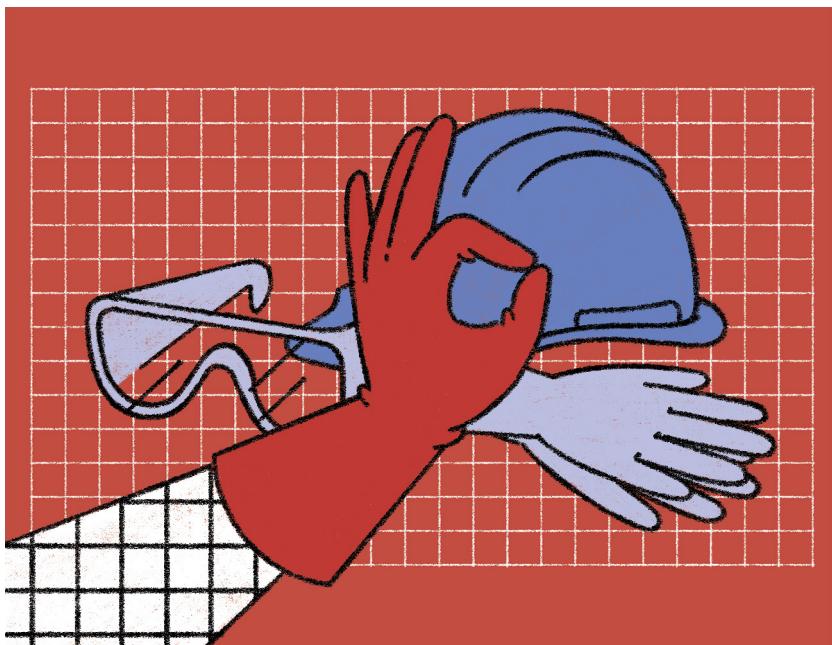


Uwaga: do wyjazdu do pracy w Wielkiej Brytanii może być konieczne uzyskanie odpowiedniej wizy i/lub pozwoleń, ponieważ kraj ten nie należy już do UE.

Warunki pracy

Główne zasady BHP

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) to zespół regulacji mających na celu zapobieganie wypadkom oraz chorobom zawodo-



wym w miejscu pracy. W ramach BHP przeprowadza się m.in. szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, opracowuje procedury postępowania w razie wypadków, weryfikuje stan techniczny urządzeń i maszyn oraz monitoruje warunki pracy w zakładzie.

Podstawowym źródłem prawa w zakresie BHP jest dział X kodeksu pracy, Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy czy Państwowej Inspekcji Sanitarnej, jak i odpowiednie rozporządzenia ministerialne, ale też przepisy szczególne, wynikające z innych aktów prawnych.

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia Ci szkolenia BHP przed dopuszczeniem Cię do pracy na danym stanowisku. Dodatkowo, zarówno w przypadku prac fizycznych, jak i biurowych, warto zapoznać się z pewnymi regulacjami dotyczącymi warunków, w jakich praca ma być wykonywana w tym np. wyposażenia stanowiska pracy, limitu temperatur, dostępu do światła dnianego czy poziomu hałasu w trakcie wykonywanej pracy. Pracodawcy nie zawsze ścisłe pilnują przestrzegania niektórych bardziej rygorystycznych zasad, jak np. limitu 50 decybeli dźwięku w trakcie pracy twórczej lub innej wymagającej uwagi i koncentracji.

Dodatkowo, część limitów może różnić się w zależności od płci, np. normy udźwigu ograniczające maksymalną wagę przedmiotów przenoszonych w trakcie pracy. Niestety normy te zależą od obecnej płci metrykalnej, stąd osoby w trakcie terapii hormonalnej mogą odczuwać ich nieadekwatność. Szczególnie dotyczy to osób, które od dłuższego czasu korzystają z feminizującej terapii hormonalnej i utraciły znaczną część siły fizycznej. W takiej sytuacji możesz wystąpić do pracodawcy o skierowanie Cię na dodatkowe badania medycyny pracy, które pozwolą indywidualnie ustalić Twoje możliwości. Dobrze jest przedstawić lekarzowi zaświadczenie od endokrynologa o negatywnym wpływie terapii hormonalnej na siłę fizyczną – niestety dla większości lekarzy medycyny pracy będzie to prawdopodobnie pierwsze zetknięcie z tematem transpłciowości i tranzycji.

Czas pracy

Poniższe regulacje dotyczą wyłącznie umów o pracę.

W podstawowym systemie czasu pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, w przypadku zatrudnienia na pełen etat czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym. Po przepracowaniu minimum 6 godzin pracownik ma prawo do 15 minutowej przerwy zaliczającej się do czasu pracy.

Okres rozliczeniowy to przyjęty przez pracodawcę przedział czasu, w którym rozlicza się czas pracy. Na jego podstawie ustala się liczbę dni do przepracowania w danym okresie, czyli wymiar czasu pracy. Podstawowy system czasu pracy zakłada, że wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy.

Przepisy przewidują możliwość ustalenia czasu pracy w systemach innych niż podstawowy, jeżeli wynika to z potrzeb dotyczących organizacji pracy lub jej charakteru. Systemy, które wymieniamy poniżej, w odmienny sposób regulują kwestię ww. limitów i wiążą się z pewnymi szczególnymi zasadami i ograniczeniami:

- * system równoważny,
- * system skróconego tygodnia pracy,
- * system pracy weekendowej,
- * system przerywanego czasu pracy,
- * system zadaniowy.

Stosowanie konkretnych systemów czasu pracy powinno wynikać z wewnętrznych regulacji u pracodawcy lub z umowy o pracę (jeśli pracujesz w innym niż podstawowy systemie pra-



cy, będzie to jasno określone w umowie). Powyższe systemy są rzadziej spotykane i często mogą komplikować rozliczanie czasu pracy. Ich opisanie wykracza ponad zakres tej broszury.

Nadgodziny²⁶

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad 8 godzin na dobę lub ponad przeciętnie 40 godzin na tydzień. Limit ten może być liczony w różny sposób, w zależności od systemu czasu pracy, w jakim pracuje dana osoba.

Pracodawca jest uprawniony do zlecania nadgodzin wyłącznie w szczególnych sytuacjach. Nie mogą one być wcześniej zapla-

26 Art. 151 kodeksu pracy.

nowaną, stałą częścią harmonogramu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadku:

- * konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- * szczególnych potrzeb pracodawcy.

Są kategorie pracowników, których nie wolno zatrudniać w nadgodzinach, np. osoby w ciąży czy osoby z niepełnosprawnością.

Za pracę w nadgodzinach przysługuje stawka godzinowa powiększona o dodatek:

- * 100% wysokości wynagrodzenia w przypadku pracy w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto,
- * 50% wysokości wynagrodzenia w każdym innym przypadku niż powyższe.

Inna forma rekompensaty godzin nadliczbowych polega na odebraniu czasu wolnego. W przypadku, gdy o taką formę wnioskuje pracownik, to przelicznik odbioru wynosi 1 godzinę czasu wolnego za 1 godzinę nadliczbowej pracy. Wniosek pracownika nie jest wiążący. W przypadku gdy taką formę rekompensaty narzuca pracodawca jest to 1 godzina czasu wolnego za 1,5 godziny nadliczbowej pracy. Czas wolny nie wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia.



Uwaga: Pracodawca może wymagać od Ciebie nadgodzin, jeżeli wynika to z uzasadnionej potrzeby! Obowiązują jednak

wskazane warunki. Pracodawca nie może natomiast polecić wykonania nadgodzin wtedy, kiedy będą one wchodziły w kolizję z minimalnym czasem odpoczynku, limitami nadgodzin lub będą dotyczyć osób podlegających ochronie w tym zakresie. Kwestionować polecenie pracy w nadgodzinach można również w przypadku, gdyby naruszały one zasady współżycia społecznego, w tym na przykład stały się regułą, a nie wyjątkiem.

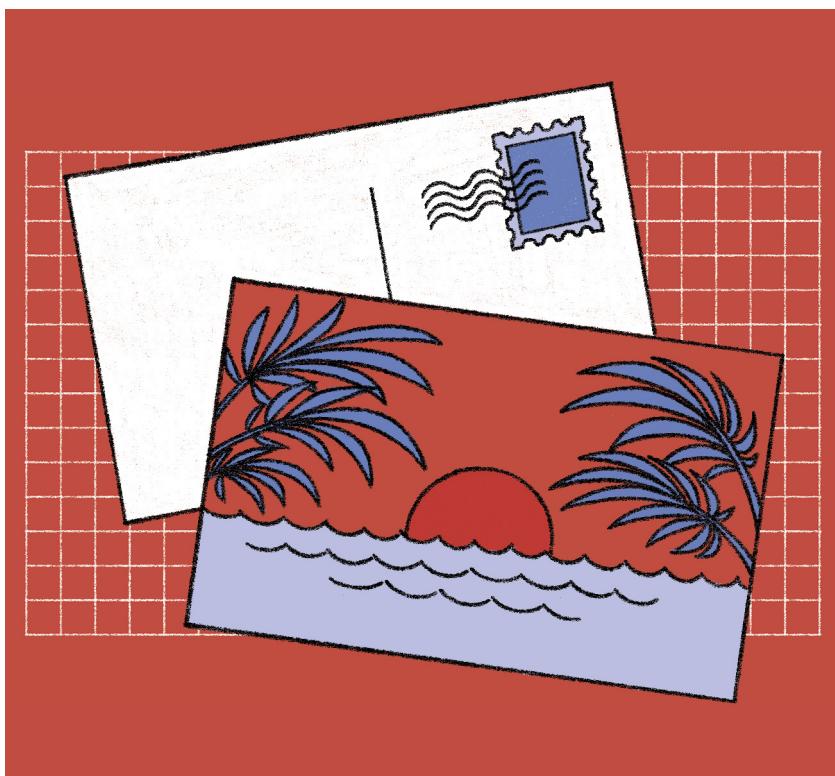
Odpoczynek²⁷

W sytuacjach, w których wykonujemy pracę z dużą liczbą nadgodzin lub ze zmianami w bardzo różnych porach dnia, przydatna może okazać się znajomość przepisów dotyczących minimalnych limitów odpoczynku między pracą.

Odpoczynek powinien wynosić minimalnie 11 godzin na dobę, liczoną od rozpoczęcia pracy, w trakcie których pracownik nie pozostaje do dyspozycji pracodawcy. W przypadku pracy w równoważnym systemie pracy czas ten wydłuża się do liczby przepracowanych godzin (np. jeśli pracował ś 16 godzin, odpoczynek między kolejnymi zmianami również musi wynosić 16 godzin). Pracownikowi przysługuje też 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku na tydzień.

Zasady te ulegają zmianie w przypadku konieczności przeprowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony czyjegoś życia

27 Art. 132–133 kodeksu pracy.



i zdrowia, środowiska i mienia oraz działań mających na celu usunięcie nagłej awarii. Nieprzerwany odpoczynek tygodniowy może wynosić wtedy 24 godziny.

Rodzaje urlopów

Urlop wypoczynkowy²⁸ – przysługuje co najmniej raz w roku. Liczba dni urlopowych w danym roku zależy od stażu

wykonywanej pracy – 20 dni dla osób pracujących krócej niż 10 lat oraz 26 dni dla osób pracujących dłużej. W przypadku rozpoczęcia nowej pracy dni urlopowe są naliczane z ukończeniem każdego miesiąca, w liczbie 1/12 rocznej liczby na miesiąc. Daty urlopu wypoczynkowego muszą być ustalone w planie urlopowym lub indywidualnie uzgodnione z pracodawcą – może on nie wyrazić zgody na urlop w danych dniach, jeśli uzna, że jesteś mu w tym okresie szczególnie potrzebny.



Do stażu pracy zalicza się również ukończenie szkoły: zasadniczej lub równorzędnej zawodowej – czas trwania nauki nie więcej niż 3 lata; średniej szkoły zawodowej – czas trwania nauki nie więcej niż 5 lat, średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata, szkoły policealnej – 6 lat oraz szkoły wyższej – 8 lat. **Te okresy nie sumują się, brane jest pod uwagę najwyższe uzyskane wykształcenie.**

Niewykorzystany urlop przechodzi na następny rok kalendarzowy – musi on być wtedy wykorzystany do 30 września. Pracownik nie może zrzec się urlopu i pracodawca jest zobowiązany do udzielenia mu go – jeśli nie wykorzystasz na czas dni urlopowych, to pracodawca może skierować cię na urlop. Jeśli odeszło się z pracy przed wykorzystaniem urlopu, to za niewykorzystane dni urlopowe przysługuje ekwiwalent pieniężny. Pracodawca może też zobowiązać Cię do wykorzystania ich przed rozwiązaniem umowy.

Urlop na żądanie wynosi maksymalnie 4 dni w roku i wchodzi w skład 20 lub 26 dni urlopu wypoczynkowego. Urlop na żąda-

nie wyróżnia się tym, że nie musi być wcześniej planowany – można zgłosić go najpóźniej w samym dniu urlopowym. Urlop na żądanie nie przechodzi na następne lata.

Istnieją też inne rodzaje urlopów lub zwolnienia od pracy i usprawiedliwionych nieobecności, które mogą Ci przysługiwać ze względu na szczególne okoliczności, na przykład:

- * urlop bezpłatny,
- * urlop okolicznościowy,
- * urlop na poszukiwanie pracy,
- * urlop szkoleniowy,
- * urlopy związane z rodzinistem i opieką (np. macierzyński, rodzicielski, wychowawczy itp.),
- * inne.



Przepisy w żaden sposób nie regulują uprawnień rodzicielskich w stosunku do osób transpłciowych i zazwyczaj przyznawane są one według płci metrykalnej. Dodatkowo przepisy nie umożliwiają wpisania w akcie urodzenia dwóch osób tej samej płci jako rodziców dziecka.

Coraz częściej zwraca się uwagę, że takie prawa powinny być zagwarantowane w Polsce na podstawie aktów prawa międzynarodowego, w tym m.in. Karty Praw Podstawowych UE, która nie różnicuje uprawnień macierzyńskich ze względu na płeć i zgodnie z którą „każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem

i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka”²⁹.

Fundusz socjalny³⁰

Pracodawca, który zatrudnia ponad 50 pracowników (lub 20-49 jeśli wystąpił o to związek zawodowy) co do zasady ma obowiązek utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS). Dla mniejszych pracodawców stworzenie ZFŚS jest opcjonalne i mogą zamiast tego wypłacić świadczenie urlopowe.

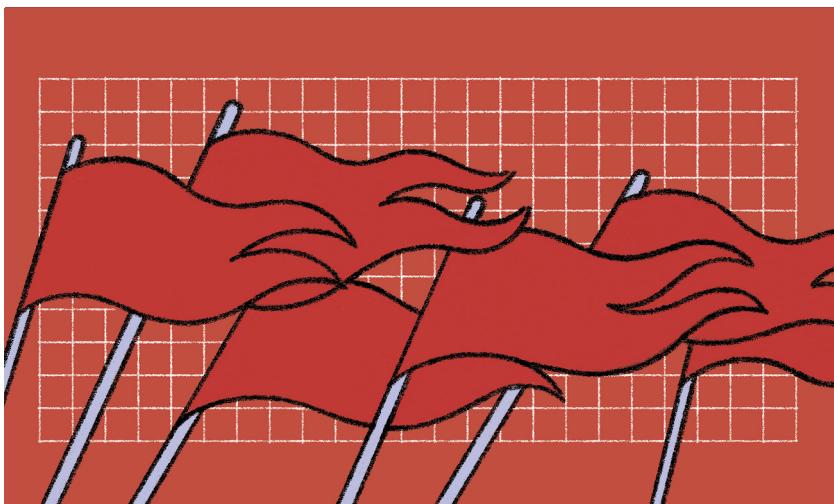
Fundusz ten ma mieć przeznaczenie socjalne i nie powinien służyć do finansowania np. wynagrodzeń czy premii. Można sfinansować z niego np. paczki żywnościowe dla pracowników na czas świąt, finansowanie wakacji pracowniczych czy zapomogi dla pracowników. Warunki korzystania z funduszu socjalnego pracodawca ustala ze związkiem zawodowym lub, jeżeli takiego w zakładzie pracy nie ma, z wybranymi przedstawicielami pracowników.

29 Art. 33 Karty Praw Podstawowych UE.

30 Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Związki zawodowe

Związki zawodowe to organizacje pracowników reprezentujących swoje interesy w relacjach z pracodawcą³¹. Związki zawodowe cieszą się szczególnym, uregulowanym w prawie statusem, który pozwala zrzeszonym pracownikom na negocjowanie lepszych wynagrodzeń, warunków pracy oraz obronę przed nadużyciami. Działacze związku podlegają też ochronie zatrudnienia.



31 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Wybrane prawa osób zrzeszonych w organizacjach związkowych

- * Zajmowanie stanowiska w indywidualnych i zbiorowych sprawach dotyczących relacji między pracownikami a pracodawcą.
- * Nadzór nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, w tym przepisów BHP.
- * Ustalanie w porozumieniu z pracodawcą zasad wykorzystania funduszu socjalnego, w tym podziału środków na poszczególne cele i rodzaje działalności oraz przyznawania pracownikom świadczeń z funduszu.
- * Konsultowanie regulacji wewnętrzczakładowych w tym dotyczących pracy, wynagradzania i premiowania.
- * Kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy.
- * Nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin.
- * Opiniowanie zwolnień bez wypowiedzenia, zwolnień osób zatrudnionych na czas nieokreślony oraz zwolnień grupowych.

Ochrona zatrudnienia działaczy związkowych polega na tym, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- * wypowiedzieć ani rozwiązać umowy ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym członkiem ZOZ, który jest upoważniony do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresem prawa pracy,
- * jednostronne zmienić warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść ww. osób.

Wyjątkami od tej zasady są ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy, a także sytuacje dopuszczane przez przepisy od-rębne.

Przystąpienie do związku zawodowego

Do przystąpienia do związku zawodowego niekoniecznie trzeba mieć umowę o pracę, osoby zatrudnione na umowie zlece-nia oraz umowie o dzieło również mogą zostać związkowcami. Jedynym warunkiem jest przepracowanie w danym miejscu co najmniej 6 miesięcy. Jeśli chcesz dołączyć do związku zawo-dowego, to niekoniecznie musi się on znajdować w Twoim miej-scu pracy. Komisje związkowe dzielą się na:

- * zakładowe, zrzeszające co najmniej 10 osób w danym za-kładzie pracy,
- * międzyzakładowe, zrzeszające co najmniej 10 osób w różnych miejscowościach pracy (najczęściej w zakładach tej samej branży lub powiązanych ze sobą w jakiś sposób, np. podwykonawców).

Komisje te cieszą się takimi samymi prawami.

W Polsce istnieje szereg centrali związkowych, które skupia-ją mniejsze komisje zakładowe w konkretnych przedsiębior-stwach. Są to m.in. NSZZ Solidarność, OPZZ, OZZ Inicjatywa Pracownicza, Forum Związków Zawodowych oraz Związek Syndykalistów Polski. Przy rozważeniu dołączenia do związ-ku zawodowego nie powinno się jednak sugerować szyldem, a bardziej tym, jak działa konkretna komisja związkowa – czy jest skuteczna, czy osoby w niej zrzeszone są transprzyjazne. Związki zawodowe są zdecentralizowaną formą organizacji i postawa centrali, nawet konserwatywna i zachowawcza, nie musi przekładać się na postawę związkowych „dołów”.

Komisję związkową można założyć również samodzielnie. Związek zawodowy powstaje przez podjęcie uchwały o jego utworzeniu przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków. Osoby, które podjęły taką uchwałę, uchwalają również statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób. Przed podjęciem decyzji o założeniu komisji związkowej zdecydowanie polecamy skontaktować się z którąś z aktywniejszych centrali związkowych w celu uzyskania informacji oraz skorzystania z doświadczenia osób już zaangażowanych w ruch związkowy.

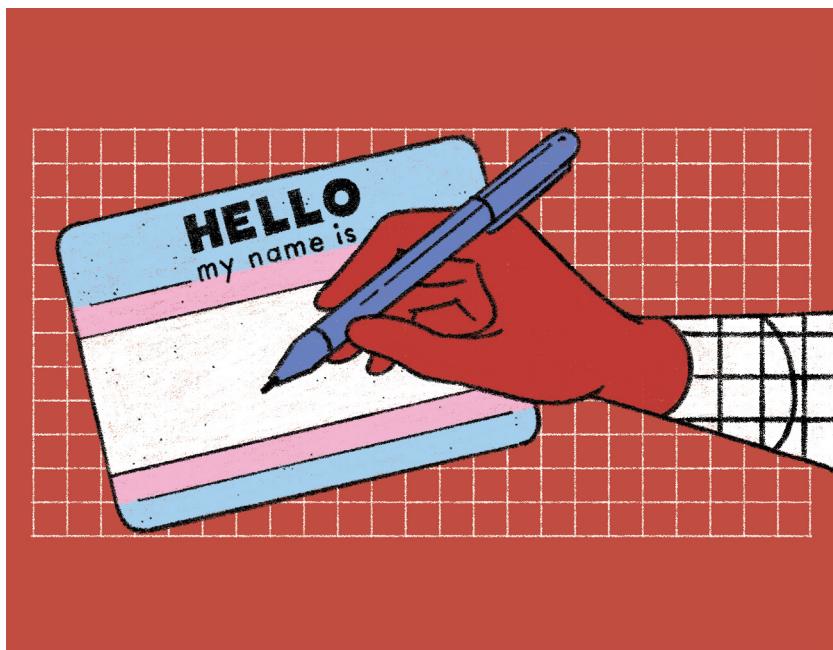
Istnieje też wiele przykładów związkowych działań oddolnych, niepodlegających ustawie o związkach zawodowych czy ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które przyniosły konkretne ustępstwa ze strony pracodawców – decydująca w tym przypadku była postawa pracowników i ich determinacja, a nie uwarunkowania prawne. Nagłośnienie medialne i potencjalne straty wizerunkowe mogą nakłonić pracodawców do spełnienia żądań pracowników nawet wtedy, gdy nie jest to uregulowane przez prawo.



W niektórych miejscach pracy funkcjonują tzw. sieci pracownicze osób LGBT+, oddolne organizacje pracownicze skupione na działalności towarzyskiej. Choć mogą być dobrym punktem zaczepienia i znalezienia przyjaznych współpracowników, to ich możliwości są bardzo ograniczone w stosunku do związków zawodowych – nie są uregulowane prawnie i najprawdopodobniej nie będą w stanie pomóc Ci w sytuacji konfliktu z pracodawcą.

Tranzycja w miejscu pracy

W tej sekcji skupiamy się na funkcjonowaniu jako osoba transpłciowa w miejscu pracy. Te informacje będą przydatne zarówno dla osób zaczynających pracę jako osoby trans, jak i tych, które pracowały w danym miejscu przed tranzycją.



Twój pracodawca ma obowiązek zapewnić Ci bezpieczne warunki pracy oraz traktować z poszanowaniem Twoich dóbr osobistych (do których zalicza się tożsamość płciowa). O zachowaniach transfobicznych piszemy więcej w sekcji *Dyskryminacja*.

Coming out przed pracownikami

W idealnej sytuacji coming out powinien odbyć się na Twoich warunkach, wtedy, kiedy czujesz taką potrzebę i chęć. Jeśli wiesz, że Twoi bezpośredni przełożeni dbają o atmosferę wzajemnego szacunku, sugerujemy najpierw ujawnić się przed nimi i przedyskutować dostępne opcje. Coming out przed zespołem może przybrać zarówno formę klasycznego spotkania w godzinach pracy, jak i zbiorczego maila czy nagranej przez Ciebie wiadomości wideo.

Używane imię a podpisy

Dane urzędowe powinny być używane w każdej sytuacji, w której podpisujesz dokumenty prawne, takie jak umowa czy rachunek. Używanymi danymi możesz posługiwać się w większości innych sytuacji, od list obecności po grafiki zmian. Choć nie jest to częsta praktyka możliwe jest również dostosowanie umów za pomocą aneksu w taki sposób, aby można było podpisywać je używanymi danymi.

Dostęp do Twoich prawnych danych musi mieć księgowość oraz osoby odpowiedzialne za rozliczanie Twoich ubezpieczeń. Nie ma jednak żadnych wskazań ku temu, aby znały je osoby, z którymi współpracujesz na co dzień. To, jakim imieniem posługujesz się w pracy czy komunikacji z klientami, nie jest uregulowane. Dobrze jednak poinformować o zmianie używanych danych kierownictwo zespołu, żeby nie dochodziło do nieporozumień.

Zmiana danych w systemach teleinformatycznych

Łatwość zmiany danych może zależeć od systemu IT wykorzystywanego w Twojej firmie – starsze oprogramowanie może być trudniejsze do dostosowania w sytuacji rozbieżności danych prawnych oraz danych używanych. Pierwszym krokiem przy zmienianiu danych w systemach powinien być kontakt z działem kadr (lub, gdy takiego nie ma, z przełożonym) i poinformowanie go o zaistnieniu takiej potrzeby. Niezależnie od możliwości technologicznych pracodawca ma obowiązek zapewnić Ci godne warunki pracy.

Korzystanie z przestrzeni jednopłciowych

Korzystanie z przestrzeni jednopłciowych (takich jak toalety, szatnie czy przebieralnie) przez osoby trans nie jest uregulowane prawnie. Twój sytuacja będzie znacząco różnić się w zależności od indywidualnej postawy pracodawcy, możliwości dostosowania miejsca pracy do Twoich potrzeb oraz Twojego passingu. W części miejsc pracy korzystanie z przestrzeni zgodnych z Twoją tożsamością jest możliwe do osiągnięcia, w innych może zostać Ci wydzielona specjalna przestrzeń (np. toaleta dla osób niepełnosprawnych lub oddzielny pokój do przebierania się).

Inni pracodawcy mogą próbować narzucić Ci korzystanie z przestrzeni niezgodnych z Twoją tożsamością, co może stanowić formę dyskryminacji i narażenia Cię na niebezpieczeństwo.



Według polskiego prawa pracodawca ma obowiązek zapewnić przestrzenie dzielone na płeć w miejscu pracy, co ogranicza możliwość ustanawiania przestrzeni ko-edukacyjnych. Dotyczy to pracodawców zatrudniających co najmniej 5 pracowników³².

32 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Łamanie praw pracowniczych

Żeby skutecznie chronić swoje prawa jako osoba świadcząca pracę, konieczne jest poznanie ich, tak żeby skutecznie identyfikować ewentualne naruszenia oraz reagować na nie, w tym wiedzieć do kogo zwrócić się o pomoc. Niestety praktyka pokazuje, że prawa pracownicze są przestrzegane tylko w takim stopniu, w jakim jesteśmy gotowi ich bronić jako pracownicy.



Polska jest krajem o bardzo niskiej aktywności związkowej oraz strajkowej, co przekłada się na bezkarność wielu pracodawców. Niezależnie od wybranej dziedziny pracy prawdopodobnie spotkasz się z osobami, które będą próbowały naginać prawo.

Przepisy przewidują m.in. ochronę w postaci możliwości zgłoszenia naruszeń Państwowej Inspekcji Pracy czy wystąpienia do sądu. Warto też zapoznać się z ewentualnymi ścieżkami zgłoszenia naruszeń w swoim miejscu pracy – często pracodawcy wyznaczają do tego odpowiednie osoby lub ustalają wewnętrzne procedury. Obecnie w przygotowaniu są również przepisy o ochronie sygnalistów, które zakładają m.in. obowiązek stworzenia przez pracodawcę odpowiednich ścieżek zgłoszenia naruszeń oraz ochronę osób, które dokonują takich zgłoszeń.

Prawo pracy przewiduje odpowiedzialność pracodawców za naruszenia praw pracowniczych. Zasadniczo może to być kara grzywny (najczęściej od 1000 – 30 000 zł), a w skrajnych przypadkach kara ograniczenia lub pozbawienia wolności.

Przykładowe formy naruszeń praw pracowniczych

Praca bez umowy³³

Tak zwana „praca na czarno” polega na nieformalnym wykonywaniu pracy, tj. bez umowy/pisemnego uzgodnienia jej warunków oraz, przede wszystkim, unikaniu przez podmiot zatrudniający spełnienia obowiązków, związanych z zatrudnieniem, m.in. opłacania podatków, czy składek na ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo osoby pracujące bez podstawy prawnej są

33 Art. 281 kodeksu pracy.

pozbawione ochrony prawa, gdyż ich zatrudnienie formalnie nie istnieje.

Pracodawca może zmuszać Cię do pracy bez umowy podstępnem, np. obiecując, że umowa jest już w przygotowaniu i zaraz będzie dostępna, ale zwlekając z jej pokazaniem. Pamiętaj, że jeżeli Twoja umowa o pracę nie została zawarta na piśmie (ale np. w formie ustnej), pracodawca ma obowiązek pisemnego potwierdzenia warunków pracy.

Niewłaściwa forma umowy

Podstawową formą świadczenia pracy jest umowa o pracę, której nie wolno zastępować innymi formami zatrudnienia (np. umową zlecenia/o dzieło), jeśli występuje stosunek pracy.

Zwrócenie uwagi pracodawcy na niewłaściwą formę umowy przed jej podpisaniem niestety najczęściej może wiązać się z brakiem zatrudnienia. Jeśli zależy Ci na pracy, a jednocześnie chcesz cieszyć się pełnią praw pracowniczych, które Ci przysługują, dobrym rozwiązaniem może być dochodzenie swoich praw dopiero po pewnym czasie pracy w danym miejscu lub po rozwiązaniu umowy.

W takich przypadkach możliwe jest wyegzekwowanie od pracodawcy zrealizowania obowiązków związanych z umową o pracę. Można to zrealizować poprzez powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Z takim roszczeniem możesz wystąpić samodzielnie lub może to zrobić w Twoim imieniu inspektor pracy³⁴ (np. w wyniku skargi zgłoszonej do PIP). O należne nam świadczenia, w tym nieopłacone nadgodziny i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, można ubiegać się w sądzie przez okres 3 lat, również po zakończeniu współpracy.

34 Art. 631 kodeksu postępowania cywilnego.

cy. Aby przygotować się do takiego powództwa, warto zbierać dowody świadczące o tym, że przełożeni określają czas pracy, zatwierdzają urlopy, określają miejsce, w którym ma być wykonywana praca itp.

Zwlekanie z wypłatą wynagrodzenia, wypłacanie zaniżonych kwot

Wypłata powinna być wypłacana regularnie w określonym w umowie terminie, nie rzadziej niż raz na miesiąc. Pracodawca jest do tego zobligowany niezależnie od swojej prywatnej finansowej sytuacji, brak środków nie jest tutaj usprawiedliwieniem. W sytuacji, w której wynagrodzenie nie zostało wypłacone na czas, poza wynagrodzeniem należą Ci się ustawowe odsetki od wynagrodzenia, narastające z czasem zwłoki.

W pewnych sytuacjach pracodawca może naliczyć Ci karę pieniężną. Dotyczy to łamania przepisów BHP lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości po użyciu alkoholu lub podobnie działającego środka lub korzystania z nich w czasie pracy. Pracodawca ma obowiązek poinformować Cię na piśmie o zastosowaniu kary, razem ze wskazaniem formy i daty naruszenia obowiązków. Od pisma można się odwołać (o czym pismo powinno powiadomić). Kary pieniężne naliczone bez powyższego pisma są bezprawne. Jeżeli uważasz że taka kara została Ci bezpodstawnie naliczona, warto zasięgnąć konsultacji prawnej.

Łamanie przepisów dotyczących czasu pracy

Łamanie przepisów dotyczących czasu pracy jest jedną z najczęstszych form łamania praw pracowniczych, polegającą w większości przypadków na nakazie zbyt długiej pracy.

Jednym z przykładów tego procederu jest nienaliczanie nadgodzin. Przypadki obwiniania pracownika o niewyrobienie się ze zleconą pracą w przewidzianym czasie są nagminne, nawet kiedy pracownik nie był w stanie wywiązać się ze zobowiązań ze względu na inne obowiązki nałożone przez pracodawcę. Pracodawcy mówią, że pracownik musi wykonać dane zadanie w wyznaczonym terminie i nie obchodzi ich, w jaki sposób to zrobi, jednocześnie nie dając zgody na nadgodziny. Z reguły w takiej sytuacji pracownicy, obawiając się utraty pracy, pracują w swoim czasie wolnym, a pracodawcy cieszą się z darmowych nadgodzin.

Pracodawca nie może również zasłaniać się zadaniowym czasem pracy, żeby usprawiedliwić nienaliczanie pracownikom nadgodzin. O ile w umowie nie został zawarty równoważny system pracy, tygodniowa norma czasu pracy wynosi 40 godzin i przekroczenie jej oznacza konieczność naliczenia nadgodzin.

Kolejną z nielegalnych praktyk jest zastępowanie nadgodzin za pomocą oddzielnej umowy zlecenia. Pracodawca nie może podpisać z Tobą dodatkowej umowy obejmującej **ten sam zakres obowiązków**. Dodatkowe umowy – takie jak umowa zlecenia, o dzieło lub uzupełniająca – są dozwolone jedynie w sytuacji, kiedy chodzi o wykonanie dla pracodawcy zadań spoza zakresu już obowiązującej umowy. Co więcej, takie dodatkowe obowiązki nie mogą być wykonywane w godzinach pracy obowiązujących dla pierwszej umowy. Nie może zostać również przekroczona dobowa norma godzin odpoczynku (11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, więcej w przypadku równoważnego systemu pracy).

Nielegalne będą również formy łamania przepisów dotyczących ustawowego odpoczynku dziennego i tygodniowego, nakazy pracy nocnej i w nadgodzinach dla osób niepełnosprawnych czy brak 15-minutowej przerwy (przy pracy powyżej 6 godzin).



Warto jest prowadzić we własnym zakresie ewidencję czasu pracy, w celu zachowania możliwości wykazania faktycznej ilości czasu poświęconego na wykonywanie zadań wymaganych przez pracodawcę. Sądy często uwzględniają dokumentację sporządzoną samodzielnie przez pracowników.

Nieudzielenie urlopu

Pracodawca jest zobligowany do udzielenia pracownikowi urlopu w określonym terminie (dni urlopowe przysługujące na dany rok muszą być udzielone Ci do 30 września następnego roku). Od tej zasady nie ma wyjątków i pracodawcy, którzy ją łamią, ryzykują karą grzywny. Nie można też wypłacać ekwiwalentu za niewykorzystane dni urlopowe, gdy pracownik nadal jest zatrudniony – można to zrobić wyłącznie w sytuacji, gdy umowa o pracę ma zostać rozwiązana.

Nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie umowy

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem wiąże się z koniecznością dopełnienia przez niego szeregu wymogów formalnych, takich jak m.in.:

- * zachowanie okresu wypowiedzenia,
- * przedstawienie pisemnego uzasadnienia ze wskazaniem powodu zakończenia stosunku pracy,
- * poinformowanie o możliwości odwołania się od decyzji w ciągu 21 dni oraz wydanie świadectwa pracy.

W przypadku niespełnienia tych wymogów przez pracodawcę możesz dochodzić swoich praw. Dotyczy to również nieuzasadnionego lub bezprawnego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (tzw. dyscyplinarki).

W przypadku rozwiązania umowy o pracę, które odbyło się w sposób niezgodny z prawem, możesz dochodzić przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Ciężar wykazania, że powód zwolnienia jest uzasadniony, spoczywa w tych sprawach na pracodawcy.

Niezapewnienie bezpieczeństwa pracownikom

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za przeszkolenie swoich pracowników, zapewnienie narzędzi pracy i jej bezpiecznych warunków oraz pokrycie kosztów badań lekarskich/sanepidowskich. Jeśli praca na danym stanowisku łamie zasady BHP i naraża nasze bezpieczeństwo, mamy prawo odmówić wykonywania obowiązków aż do momentu, gdy warunki pracy na to pozwolą. Formą naruszenia zasad BHP jest również niezapewnienie odpowiedniego wyposażenia lub stroju roboczego.

Jeśli w pracy zaszedł wypadek, konieczne jest stwierdzenie, czy doszło do niego z winy pracownika (w wyniku umyślnego błędu lub rażącego niedbalstwa) czy z winy pracodawcy (np. w wyniku nieudzielenia dostatecznych instrukcji czy niezadbania o bezpieczeństwo). W tym drugim przypadku pracownik może ubiegać się o odszkodowanie i zadośćuczynienie za zaistniały wypadek.



W przypadku umów cywilnoprawnych można dochodzić ich nieprawidłowego wykonania przez zleceniodawcę, ale na

zupełnie innych zasadach, gdyż nie mają tutaj zastosowania przepisy prawa pracy. Nie zmienia to faktu, że możesz oczekiwacъ wykonywania zadań w bezpiecznych warunkach (jeżeli ich świadczenie wymaga obecności w miejscu wskazanym przez zleceniodawcę).

Mobbing

Według kodeksu pracy mobbing „oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub osmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”³⁵. Mobbing może być dokonywany zarówno przez współpracowników, jak i przez pracodawcę. Musi mieć charakter długotrwały oraz uporczywy.

Udowodnienie mobbingu w sądzie nie jest łatwe – najczęściej wymaga to zebrania szczegółowej dokumentacji całego procesu, np. zapisanych rozmów z mobberem na komunikatorach w pracy, e-maili, notatek, świadków (jeśli zgodzą się zeznawać), formalnych skarg do pracodawcy czy zaświadczenie od lekarza dotyczących negatywnego stanu zdrowia.

Ponieważ mobbing jest zdefiniowany w kodeksie pracy, praca na umowie cywilnoprawnej nie jest objęta tymi przepisami. W tym przypadku pozew o mobbing może wymagać wcześniejszego udowodnienia zaistnienia stosunku pracy w Sądzie Pracy.

35 Art. 94(3) §2 kodeksu pracy.



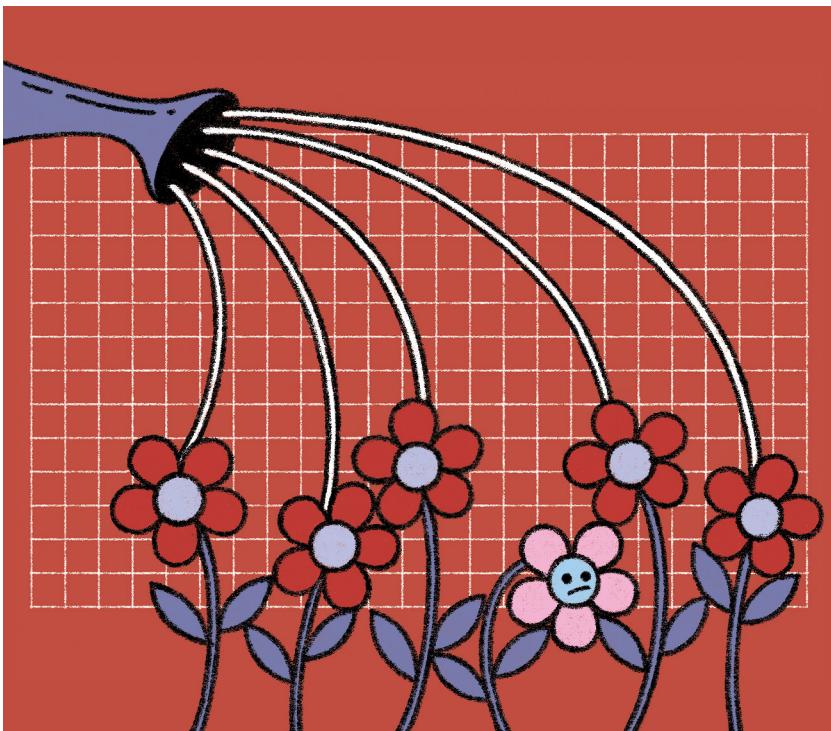
Uwaga: nagrania mobbera poczynione bez jego zgody i świadomości również mogą być formą dokumentacji. W każdej sprawie sąd decyduje jednak indywidualnie, czy dopuści tego rodzaju dowód do postępowaniu.

Działania odwetowe³⁶

Działania odwetowe to działania podejmowane przez współpracowników lub przełożonych w odwecie za domaganie się swoich praw w miejscu pracy. Mogą mieć różną formę i obejmować np. celowe pogarszanie warunków pracy, degradację, odmowę awansu, dalszy mobbing czy próby doprowadzenia kogoś do odejścia z pracy. Mogą występować bezpośrednio po zwróceniu uwagi na złamanie prawa, jak i z opóźnieniem, np. dopiero po wygraniu sprawy o łamanie praw pracowniczych

Dyskryminacja

Dyskryminacja to szczególna forma łamania praw pracowniczych, którą z racji swojej obszerności omówimy oddzielnie. Strach przed dyskryminacją jest w przypadku osób transpłciowych uzasadniony, a rynek pracy nie zawsze jest przychylny naszej obecności i widoczności. Wyroki za dyskryminację ze względu na transpłciowość już w Polsce padały, chociaż dowie-



dzenie przed sądem zachodzenia tego zjawiska nie jest niestety rzeczą łatwą. Niemniej jednak wygrana wiążałaby się z odszkodowaniem dla Ciebie (wynoszącym co najmniej równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę³⁷), a także ze zwiększeniem presji na polskich przedsiębiorców, którzy przy następnych podobnych sytuacjach mogą zacząć obawiać się konsekwencji prawnych. Zaczniemy od definicji.

Art. 18 Kodeksu pracy

Dyskryminacja to nieuzasadnione odmienne traktowanie osób w tej samej sytuacji ze względu na któryś z cech podlegających szczególnej ochronie. Cechy szczególnie chronione wymienione w kodeksie pracy to: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy³⁸. Dyskryminacja w zatrudnieniu jest zabroniona zarówno w przypadku umów o pracę, jak i umów zlecenia i umów o dzieło. Osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych również podlegają ochronie przed dyskryminacją, wynikającą m.in. z Konstytucji RP.

Dyskryminację dzielimy dalej na dwie formy.

- * **Dyskryminacja bezpośrednia** odnosi się do sytuacji, w której pracownik z powodu którejś z powyżej wymienionych cech jest (lub mógł być) traktowany w porównywanej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
- * **Dyskryminacja pośrednia** odnosi się do sytuacji, w której

37 Art 94(3) kodeksu pracy.

38 Art 18(3a) kodeksu pracy.

rej, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania, grupa osób posiadająca cechę szczególnie chronioną jest narażona na mniej korzystne warunki pracy (również w rozumieniu dostępu do zatrudnienia, awansów i szkoleń). „Pozornie neutralne” odnosi się tutaj do braku sprecyzowania danej cechy – postanowienie nie wymienia danej grupy z nazwy, ale w swoich skutkach stawia ją w niekorzystnej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia nie zachodzi, jeśli pracodawca wykaże, że takie działanie jest uzasadnione zgodnym z prawem celem.



Zgodny z prawem cel odnosi się do obiektowych wymogów danego stanowiska lub firmy, które nie mogą zostać osiągnięte w inny sposób. Na przykład wymaganie języka polskiego nie będzie formą dyskryminacji pośredniej, jeśli stanowisko wiąże się z komunikacją z klientami i wymaga porozumiewania się w tym języku. Z drugiej strony wymóg obsługiwania klientów w pozycji stojącej może być uznany za formę dyskryminacji pośredniej kasjerów, którzy poruszają się na wózku.

Co więcej w przypadku pozwu o dyskryminację **ciężar dowodu leży na pracodawcy**. Innymi słowy to do niego należy wykazanie, że do dyskryminacji nie doszło. Osoba pozywająca musi jedynie uprawdopodobnić taką interpretację zdarzenia.

Następne istotne terminy to molestowanie oraz molestowanie seksualne, traktowane jako formy dyskryminacji.

- * **Molestowanie³⁹** to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżąjącej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery z powodu cech objętych szczególną ochroną.
- * **Molestowanie seksualne⁴⁰** to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżąjącej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Molestowanie seksualne w definicji prawnej ma odmienne znaczenie niż w języku potocznym – zaliczać się do niego będą wszystkie zachowania odnosząc się do płci danego pracownika, nie tylko formy przemocy seksualnej.

Czy transpłciowość to cecha szczególnie chroniona?

Jak mogł_ś zauważyć, w spisie cech chronionych w kodeksie pracy brakuje tożsamości płciowej lub transpłciowości. Nie jest ona obecna również w innych aktach prawnych omawiających temat dyskryminacji.

Jednakże w Polsce poza prawem krajowym obowiązuje również prawo unijne – w tym kontekście istotna jest tzw. Ustawa o równym traktowaniu z dnia 3 grudnia 2010 r., która wdrożyła część przepisów europejskich dotyczących dyskryminacji.

39 Art 18(3a) §5 kodeksu pracy.

40 Art 18(3a) §6 kodeksu pracy.

Choć ustawa nadal nie wymienia transpłciowości jako jednego z potencjalnych powodów dyskryminacji, to według wykładni europejskiej ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć obejmuje również ochronę ze względu na tożsamość płciową. Ta interpretacja została w Polsce potwierdzona w orzecznictwie. W przełomowym wyroku z 2020 r. Sąd Okręgowy w Warszawie uznał, że dyskryminacja ze względu na transpłciowość jest w Polsce nielegalna i przyznał odszkodowanie transpłciowej powódce⁴¹. Tę interpretację potwierdził potem Sąd Najwyższy, oddając w 2022 r. skargę Prokuratora Generalnego na powyższy wyrok⁴².

Zarówno w prawie, jak i w orzecznictwie istnieją dodatkowe argumenty mogące przysłużyć się osobom traktowanym w pracy w sposób transfobiczny. Utarta w orzecznictwie Sądu Najwyższego interpretacja traktuje tożsamość płciową jako dobro osobiste podlegające z tego tytułu szczególnej ochronie⁴³. Co więcej, przepisy prawa pracy nakazują zadbanie o bezpieczeństwo pracownika w trakcie wykonywania pracy, czyli również o nienarażanie go na potencjalną przemoc ze strony współpracowników i innych osób⁴⁴.

Mimo to musimy ostrzec, że z racji braku jednoznacznego uregulowania kwestii dyskryminacji, misgenderowania czy dostępu do przestrzeni jednopłciowych oraz odpowiednich uniformów i plakietek, pozytywny wyrok Sądu nie jest w tego typu sprawach gwarantowany. Jeśli doświadczyłeś dyskryminacji, staraj zebrać się jak najwięcej dokumentacji dotyczącej danej sytuacji oraz skontaktuj się z osobą prawniczą, by przedyskutować,

41 Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 29 września 2020 r. Sygn. V Ca 2686/19.

42 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2022 r. Sygn. akt I NSNC 575/21.

43 Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 1990 r. Sygn. III CRN 28/91.

44 Rozdział II kodeksu pracy.

czy masz jakąkolwiek szansę na pozytywny wyrok. Pamiętaj, by dokumentację przechowywać na prywatnych nośnikach – do firmowych możesz łatwo stracić dostęp.

Pozwy o dyskryminację często rozbijają się o konkretne szczegóły zajścia, użyte frazy i wyrażenia, więc nie jesteśmy w stanie dać Ci pewnej odpowiedzi, czy na pewno w Twojej konkretnej sytuacji będziesz mieć na to szansę. Możemy zebrać jednak listę najczęściej występujących problemów razem z potencjalnymi rozwiązaniami.

Poniższa lista nie jest wyczerpująca – dyskryminacja może dotyczyć każdej sytuacji, w której zostałeś postawiony w mniej korzystnej dla Ciebie sytuacji ze względu na transpłciowość. W wielu powyższych przypadkach pozew o dyskryminację będzie miał dużo większą szansę powodzenia, jeśli dotyczy przemocy, która już miała miejsce, a nie tylko potencjału jej zajścia (np. jeśli z powodu narzucenia korzystania z szatni zgodnej z płcią przypisaną przy urodzeniu doszło do transfobicznego incydentu).

Uwaga: W poniższych przypadkach kierujemy się najczęstszą sytuacją, tzn. osobami trans bez zmiany danych metrykalnych. Jeśli jednak masz ten proces za sobą, to pracodawca **bezwzględnie nie ma prawa** odmawiać Ci takich rzeczy jak plakietki zgodne z danymi metrykalnymi, uniformy czy przestrzenie jednopłciowe. Takie sytuacje będą bez wątpienia formą dyskryminacji.

Formy dyskryminacji i transfobicznego traktowania**W interpretacji prawnej**

Odmawianie awansów i szkoleń; niższe wynagrodzenie za tę samą pracę; transfobiczne, uwłaczające uwagi ze strony pracodawców lub współpracowników; narzucanie odmiennych, mniej korzystnych warunków pracy ze względu na transpłciowość (np. dłuższe godziny pracy); odmowa zatrudnienia ze względu na transpłciowość; rozwiązywanie umowy o pracę ze względu na transpłciowość.

Najczęściej spotykane, „tradycyjne” formy dyskryminacji, co do których stan prawny jest najmniej wątpliwy.

Niestety wiele z tych zjawisk nie będzie komunikowanych wprost – możemy domyślać się, że taka była przyczyna, ale bez odpowiedniej dokumentacji lub jasno wyrażonego uzasadnienia danego zachowania, wygrana sprawy może być trudna lub niemożliwa.

Narzucenie korzystania z toalety, szatni lub przebieralni niezgodnej z tożsamością płciową.

Kwestie korzystania z przestrzeni jednopłciowych przez osoby transpłciowe nie były dotąd przedmiotem żadnego orzeczenia, a istniejące prawo nie precyzuje kryteriów korzystania z nich w sposób dokładny. Niestety znaczącą rolę odgrywać może tutaj Twój etap tranzycji oraz passing.

Jeśli jednak pracodawca zabiera korzystania Ci z przestrzeni zgodnej z tożsamością płciową, a jednocześnie nie oferuje żadnego rozwiązania szanującego Twoją tożsamość (np. specjalnie wydzielonej przestrzeni), to może stanowić to formę naruszenia dóbr osobistych, mo-

| | |
|--|---|
| | lestowania oraz narażenia na przemoc. |
| Zmuszenie do korzystania z danych metrykalnych w miejscowościach, które tego nie wymagają (systemy teleinformatyczne, platformy cyfrowe, plakietki z imieniem). | Może stanowić formę molestowania oraz narażenia pracownika na przemoc ze względu na transpłciowość (przymusowe wyoutowanie). Uwaga: w niektórych zawodach (np. ochronie, służbach porządkowych) wpisanie danych metrykalnych do legitymacji jest wymagane przez prawo. Jeśli pracodawca twierdzi, że nie może zmienić Twoich danych metrykalnych z powodów prawnych, poproś go o przedstawienie konkretnego przepisu. |
| Narzucenie korzystania z uniformu niezgodnego z tożsamością płciową. | Może stanowić formę molestowania oraz narażenia pracownika na przemoc ze względu na tożsamość płciową, co potwierdza przytoczona poniżej sprawa sądowa. |
| Wypytywanie o genitalia, intymne szczegóły tranzycji, życie seksualne. | Z całą pewnością będzie stanowić formę molestowania lub molestowania seksualnego. |



W 2020 r. transpłciowa kobieta wygrała z pracodawcą rozprawę o dyskryminację ze względu na płeć. **Sąd Okręgowy w Warszawie przyjął interpretację, według której ochrona ze względu na płeć odnosi się również do ochrony ze względu na tożsamość płciową.**

Sprawa dotyczyła zatrudnienia transpłciowej pracownicy przed zmianą danych metrykalnych przez firmę ochroniarską. Transpłciowa pracownica w trakcie rekrutacji przedstawiła się jako kobieta i w taki sposób przeszła z sukcesem dwa etapy rekrutacji. Transpłciowość ujawniła dopiero w momencie przygotowywania dla niej umowy. Umowa została przygotowana na wcześniejsze, męskie dane, a jej samej został udzielony żeński uniform ochroniarski. Dopiero parę dni potem dowiedziała się w rozmowie telefonicznej, że pracodawca wymaga od niej uniformu męskiego i, jeśli nie zgodzi się ona na jego noszenie, zatrudnienie nie jest możliwe. Sąd Okręgowy uznał, że pracownica została w tej sytuacji potraktowana odmiennie od cisplciowej kobiety, która w identycznej sytuacji nie miałaby problemu z dostaniem pracy oraz korzystaniem z żeńskiego uniformu. Tym samym była to forma dyskryminacji ze względu na płeć i pracodawca powinien był zezwolić na noszenie żeńskiego uniformu.

Należy jednak zwrócić tutaj uwagę na dwie istotne kwestie:

1. W Polsce nie obowiązuje prawo precedensowe, stąd nie jest powiedziane, że w innych sytuacjach interpretacja sądów nie będzie odmienna. Oddalenie skargi prokuratorskiej na wyrok Sądu Okręgowego przez Sąd Najwyższy znacząco wzmacnia powyższe orzeczenie i zmniejsza ryzyko odmiennych interpretacji.
2. W wyroku Sąd Okręgowy uznał za istotne takie cechy jak to, że pracownica była w trakcie terapii hormonalnej i zaczynała postępowanie sądowe o ustalenie płci, a także, że przedstawiła się jako kobieta i miała passing wystarczający do tego, by transpłciowość wyszła na jaw dopiero przy podpisywaniu umowy. Nie oznacza to, że dyskryminacja ze względu na transpłciowość może dotyczyć tylko osób spełniających wszystkie powyższe wymogi, niemniej jednak w sytuacji, w której nie spełniasz żadnego z nich (nie zaczynał_{s} tranzycji medycznej, prezentował_{s} się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej jako osoba płci zgodnej z płcią przypisaną przy urodzeniu, nie masz dokumentacji seksuologicznej), dowiedzenie dyskryminacji wyłącznie ze względu na własne samo określenie tożsamości płciowej może być znacznie trudniejsze.

Dyskryminacja z innych powodów

Jak już wspominałyśmy, prawo wyróżnia kilka innych specyficznych przyczyn dyskryminacji – zagadnienia te omówimy pokrótce poniżej.

Tożsamość – konkretne cechy

Mowa tutaj o dyskryminacji ze względu na seksualność, przekonania religijne, kolor skóry czy niepełnosprawność. Zasadniczo formy, jakie będzie przyjmować dyskryminacja tego typu, będą podobne do dyskryminacji ze względu na transpłciowość. Osoby niepełnosprawne, ze względu na fizyczne bądź umysłowe ograniczenia codziennego funkcjonowania, mogą być narażone na szczególnie formy znęcania się (np. przedstawianie rzeczy na biurku osoby niewidomej, obrażanie osoby niesłyszącej w jej obecności, wiedząc, że nie może zareagować).

Działalność związkowa

Związkowcom przysługują szczególne prawa, które są notorycznie łamane przez pracodawców. Jednym z częstszych tego przejawów były nielegalne zwolnienia dyscyplinarne, wiążące się z wieloletnimi postępowaniami sądowymi w celu pozbycia się z zakładu kłopotliwego działacza oraz wywołaniu efektu mrożącego wśród pozostałych osób zainteresowanych działalnością związkową. 28 lipca 2023 r. przegłosowano poprawki do kodeksu postępowania cywilnego, które w przypadku zwolnienia pracownika z grupy pracowników szczególnie chronionych (m.in. przewodniczących związków, osób w ciąży) umożliwiają sądom nakazanie dalszego zatrudnienia na czas trwania postępowania wyjaśniającego w sądzie. Czas pokaże, czy zmiany będą skuteczne w przeciwdziałaniu zwolnieniom.

Może się zdarzyć, że pracodawca będzie chciał wywrzeć presję na osoby pracujące, by dowiedzieć się, kto przystąpił do związku zawodowego, a także zniechęcić zainteresowanego do przystąpienia – zwłaszcza w takich sytuacjach jak początek rozwijania komisji zakładowej, masowe zwolnienia lub pojawienie się perspektywy referendum strajkowego. Najpowszechniejsze metody zwalczanie związku zawodowego (ang. *union busting*) to m.in. utrudnianie komunikacji i rozpowszechniania informacji w miejscu pracy czy biurokratyczna gra na zwłokę przy wprowadzaniu wynegocjowanych zmian. Stosowana jest także kontrapropaganda: specjalne ogłoszenia lub obowiązkowe spotkania w godzinach roboczych, na których przedstawia się związki zawodowe jako nieefektywne, agresywne lub zainteresowane wyłącznie pobieraniem składek.

Nie oznacza to, że w działalność związkową nie należy sięangażować. W Polsce stosunkowo niewielu pracowników zrzesza się w ramach związków zawodowych i dołączają do nich przeważnie osoby z konkretnych branż. Im więcej osób dołącza do związków zawodowych, tym większa rola, jaką odgrywają one w kształtowaniu zasad prawa pracy i ochronie praw pracowników (w tym swoich działaczy).

Kontakt z większymi organizacjami związkowymi oraz mediemi może pomóc z wywarciem presji wizerunkowej na pracodawcę, doprowadzając go do wycofania się z naruszającej prawa pracownicze decyzji lub skutkując szybszym wywalczeniem odszkodowania czy sądowym nakazem przywrócenia do pracy. Status członkowski w związku zawodowym jest cechą chronioną i nie trzeba się z taką działalnością ujawniać, zwłaszcza na początku pracy – jedyną informacją, którą posiada pracodawca, jest sumaryczna liczba członków.

Dyskryminacja ze względu na urlopy zdrowotne, macierzyńskie i rodzicielskie

Niestety dyskryminowanie pracowników ze względu na stan ich zdrowia jest dość powszechnym zjawiskiem. Częste korzystanie z przysługującego urlopu zdrowotnego jest jednym z powodów tej formy dyskryminacji. Według przepisów na umowie o pracę z zasiłku chorobowego standardowo można korzystać do 182 dni (czyli pół roku minus dzień). Limit ten jest wyższy jedynie w przypadku ciąży i zarażenia gruźlicą. Jednak nierzadko pracodawcy źle patrzą na pracowników, którzy w dużym zakresie korzystają z urlopów zdrowotnych, a niekiedy podejmują działania, zmierzające do zwolnienia ich z pracy.

W okresie zwolnienia chorobowego pracodawca nie może obniżyć Twojej pensji ani Cię zdegradować. Nie powinien również traktować Cię gorzej, odmawiać Ci praw czy benefitów, z których korzystają wszystkie osoby w zakładzie pracy, ani wywierać na Tobie presji psychicznej (np. robiąc Ci wyrzuty, sugerując złożenie wypowiedzenia).

Jeżeli jednak Twoja usprawiedliwiona nieobecność jest długotrwała, pracodawca może po pewnym czasie rozwiązać z Tobą stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Długość okresu, przez który podlegasz ochronie zatrudnienia, będzie zależeć od Twojego stażu pracy w danym miejscu.

Szczególną grupą dyskryminowaną są osoby w ciąży i młodzi rodzice. Niektóre zakłady pracy stosują bezprawne praktyki, np. oferują niższe wynagrodzenia na tych samych stanowiskach w zależności od tego, czy osoba korzysta ze świadczeń przysługujących rodzicom (przede wszystkim z urlopów). Wielu pracodawców może dyskryminować wszystkie osoby potencjalnie mogące zajść w ciążę, oferując im niższe wynagrodzenie, krótsze terminy umów czy w ogóle odmawiając zatrudnienia.

Do kogo zwrócić się po pomoc?

W sytuacjach łamania Twoich praw pracowniczych nie jesteś sam_. Szereg instytucji i grup może pomóc Ci w tej sytuacji:

Państwowa Inspekcja Pracy – to podstawowy organ, którego zadaniem jest sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem



prawa pracy. W ramach oferty PIP przysługuje Ci darmowa pomoc prawna, jak i możliwość złożenia anonimowej skargi na pracodawcę.

Komisja związkowa w Twoim miejscu pracy – może udzielić Ci porad prawnych, a także uczestniczyć w Twoim imieniu w kontaktach z pracodawcą oraz sądem pracy. Jeśli w Twoim miejscu pracy nie ma związku zawodowego, i tak możesz zwrócić się do jakiegoś, np. do Związku Syndykalistów Polski lub Inicjatywy Pracowniczej, z prośbą o poradę prawną lub organizację pikiety solidarnościowej.

Prawnicy świadczący usługi pro bono – szereg organizacji LGBT+ zatrudnia zespoły prawnicze udzielające konsultacji prawnych, również w kwestiach niedotyczących stricte orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Konsultacja z prawnikiem wyspecjalizowanym w zakresie prawa pracy pozwoli Ci zorientować się w swojej sytuacji – jest to szczególnie istotne w sytuacjach niejednoznacznych lub trudnych (takich jak dyskryminacja i mobbing).

Biura poselskie lewicowych posłów – mogą zaoferować pomoc prawną, jak i skierować interwencję poselską do zakładu pracy lub złożyć interpelację poselską w Twojej sprawie. Interwencje oraz kontrole poselskie to podstawowe narzędzie wpływu przede wszystkim na instytucje państwowie, w tym państwowé zakłady pracy, takie jak urzędy, szpitale, ale też LOT, Orlen czy PGNiG. Co istotne posłowie mogą interweniować w PIP, jeśli kontrola nie została przeprowadzona należycie.



Wsparcie prawnicze dla osób trans możesz uzyskać m.in. u poniższych organizacji:

Fundacja Trans-Fuzja,
prawnik@transfuzja.org

prawnicy.lgbt,
kontakt@prawnicy.lgbt

Miłość Nie Wyklucza,
zgłoszenia przez stronę mnw.org.pl

Lambda Warszawa,
prawo@lambdawarszawa.org

Federacja Znak Równości,
pomoc.prawna@znakirownosci.org.pl

W części przypadków wystarczające może okazać się poinformowanie pracodawcy o tym, że łamie on prawo. W przygotowaniu są także przepisy o ochronie sygnalistów, na podstawie których pracodawcy będą zobowiązani do zapewnienia kanałów poufnego zgłoszania informacji o nieprawidłowościach. **W naszej broszurze przy większości informacji możesz znaleźć odnośniki do konkretnych przepisów i aktów prawnnych – wydrukowanie ich i pokazanie pracodawcy lub kierownikowi czasami wystarcza do zmiany zachowania.** Pomocne może być zwrócenie się do zarządzających lub innych specjalnie do tego wyznaczonych osób i poinformowanie ich o działaniach niezgodnych z prawem. Jeśli pracodawca nadal odmawia przestrzegania prawa, możesz poprosić go o wyjaśnienie stanu rzeczy na piśmie – będzie to użytecznym dowodem dla sądu i organów kontroli.

Kolejnym krokiem powinna być konsultacja ze związkiem zawodowym lub powiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy. PIP przyjmuje skargi przez swoją stronę www.pip.gov.pl (również anonimowe) i w sytuacjach, w których uzna to za stosowne, może reprezentować Cię w sądzie pracy. Tego zadania może podjąć się również transprzyjazny prawnik (zdecydowanie lepsza opcja w sytuacjach dotyczących dyskryminacji ze względu

na transpłciowość). Zgłoszenia do PIP powinny być jednak udokumentowane, gdyż jeśli się tego nie zrobi, skarga nie zostanie rozpatrzona pozytywnie.

W ostateczności spór z pracodawcą może skończyć się w sądzie pracy. To wydziały sądów powszechnych, które zajmują się właśnie prawem pracy. Choć pracownicy mogą składać pozwy zupełnie samodzielnie, to zdecydowanie zalecamy zrobienie tego za pośrednictwem PIP lub prawnika. Konsekwencje, takie jak np. wysokość grzywny dla pracodawcy oraz odszkodowania dla Ciebie, będą zależne od formy przewinienia ze strony pracodawcy. W przypadku wygranej sprawy nie musisz odchodzić z pracy.



Uwaga: Zwracaj szczególną uwagę na okresy odwołania się od decyzji! Niektóre z przedstawionych form łamania praw pracowniczych mają długie okresy przedawnienia (np. 3 lata), ale niektóre mogą zostać zaskarżone tylko w bardzo ograniczonym przedziale czasu (np. rozwiązanie umowy w ciągu 21 dni od doręczenia pisma). Szybko zorientuj się, ile masz czasu na działanie. Jeśli potrzebujesz porady prawnej, dobrym pomysłem może być zawarcie słowa „PILNE” albo „X DNI TERMINU” w temacie e-maila.

Osoby autorskie:

Dag Fajt – członek redakcji tranzycja.pl, zawodowo związany z ruchem prouchodźczym

Nina Kuta – aktywistka, transfeministka, redaktorka portalu tranzycja.pl

otalia Łysakowska – redaktorka portalu tranzycja.pl, doula tranzycji, artystka wizualna

Reza Sałajczyk – z wykształcenia nauczyciel i pedagoż, z praktyki pracownika biurowo-umysłowe; trans separatysto

Konsultacje merytoryczne:

Antoni Zalewski – niebinarny lingwista z kilkuletnim doświadczeniem z różnorodnymi pracami dorywczymi

E.R. – transpłciowa analityczka sankcyjna w bankowości

K.B. – transpłciowy pracownik dyskontu z kilkuletnim stażem

Keri L. – niebinarny pracownik biurowy z pięcioletnim doświadczeniem

Magdalena Zgłobica – prawniczka, działa na rzecz praw osób LGBT+

Milena Panek – transpłciowa inżynierka, pracowniczka branży technologicznej z kilkuletnim stażem

O.D. – osoba niebinarna, pracownik biurowy, student i działacz związkowy

Zenobia Żaczek – transpłciowa działaczka na rzecz praw pracowniczych, Związek Syndykalitów Polski

