

# Tapicerka i hydrauliczka, czyli idzie nowe w ofertach pracy

**PRAWO PRACY** Firmy będą musiały uważać, jakich nazw stanowisk używają w ogłoszeniach o pracę, **żeby nie narazić się na zarzut dyskryminacji**. Liczą, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotuje wytyczne

Urszula Mirowska-Łoskot  
urszula.mirowska@infor.pl

Ogłoszenia o naborze oraz nazwy stanowisk trzeba będzie formułować neutralnie pod względem płci. Taki przepis zaproponowali posłowie w projekcie nowelizacji kodeksu pracy, nad którym pracuje Sejm (pisał o tym: „Płace będą jawne, ale tylko trochę”, DGP nr 65/2025).

I choć ogólny zakaz dyskryminacji już obowiązuje w prawie pracy (patrz: opinia i infografika), zastosowanie nowej regulacji, która wymaga neutralności płciowej również w warstwie językowej, może okazać się nie lada wyzwaniem dla firm.

– W przypadku niektórych zawodów określenie neutralnej płciowo nazwy stanowiska może być trudne, a niekiedy wręcz komiczne. W języku polskim z łatwością można znaleźć takie przykłady, np. tapicer czy hydraulik. Feminatyw brzmi po prostu zabawnie: tapicerka i hydrauliczka – uważa Katarzyna Wilczyk, radczyni prawna, starsza prawniczka w Kancelarii Raczkowski.

## Problematyczne, ale potrzebne

Eksperti tłumaczą, że zaproponowana zmiana jest przejawem szerszego trendu legislacyjnego i społecznego – zmierzania do rzeczywistej równości płci na rynku pracy.

– Należy przy tym podkreślić, że intencją ustawodawcy jest nie tyle ingerencja w język jako taki, ile eliminacja barier psychologicznych i społecznych, które mogą zniechęcać osoby określonej płci do aplikowania na konkretne stanowiska – wyjaśnia dr Katarzyna Kalata, radca prawny z Kancelarii Kalata.

Przyznaje jednak, że w praktyce realizacja tego przepisu może napotykać trudności. Zwłaszcza że nie pozwala on na jakiegokolwiek wyjątki w tym zakresie.

## Równe traktowanie w zatrudnieniu

### § Art. 11<sup>3</sup> Zakaz dyskryminacji

→ Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

### § Art. 18<sup>3a</sup>

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

© P LR

Oznacza to, że pracodawca zawsze będzie musiał używać neutralnych nazw stanowisk – także w ofertach pracy, bez względu na to, o jaki zawód chodzi.

– Język polski – jako język fleksyjny – jest silnie zdeterminowany rodzajowo, co sprawia, że całkowita neutralność płciowa w nazewnictwie stanowisk bywa trudna do osiągnięcia bez jednoczesnego wprowadzania form nieprzyjętych w standardowej polszczyźnie. Formy typu „osoba tapicerska” czy „osoba spawająca” mają charakter sztuczny i mogą budzić opór – zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników – uważa dr Katarzyna Kalata.

Mniej wątpliwości odnośnie do używania takich zwrotów ma Katarzyna Wilczyk.

– Można stosować tzw. osobatyw, co w przypadku niektórych zawodów brzmi zabawnie, ale np. osoba księgową, osoba fotografującą już są do przyjęcia – uważa.

## Jest sposób

Zdaniem dr Katarzyny Kalaty najbardziej funkcjonal-

nym i zgodnym z celem regulacji rozwiązaniem będzie stosowanie zróżnicowanych form, np. tapicer/tapicerka lub tapicer (kobieta/mężczyzna). Ewentualnie używanie sformułowań neutralnych z wyraźnym wskazaniem, że oferta pracy jest skierowana do wszystkich osób, bez względu na płeć.

– Należy bowiem pamiętać, że kluczowe znaczenie będzie miało nie tylko samo brzmienie ogłoszenia, lecz również rzeczywisty brak elementów dyskryminacyjnych w procesie rekrutacyjnym – zaznacza. Podobnie uważa Katarzyna Wilczyk.

– Rozwiązaniem, które może być w takich przypadkach pomocne, jest użycie generycznego maskulatywu ze skrótowym dopiskiem wskazującym dwie płcie, np. tapicer (m/k), hydraulik (m/k). Projekt przepisów nie ogranicza nam tych możliwości – twierdzi. – W praktyce, z uwagi na bogactwo języka polskiego, wybór odpowiedniego sposobu neutralizacji nazw stanowisk zależeć będzie od

## OPINIA

### Ogłoszenie to nie tylko nazwa



DOMINIKA DOMIAŃSKA-DRZAZGA

radca prawny, Agencja Zatrudnienia Trenkwalder

Propozycja jest zaskakująca, gdyż przepisy od lat jasno zakazują dyskryminacji płciowej w procesie rekrutacji. Przepisy kodeksu pracy (art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup>) oraz art. 19c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od lat określają, że niedopuszczalna jest dyskryminacja ze względu na np. płeć. Precyzują, że pracodawca powinien traktować równo nie tylko swych własnych pracowników, ale też kandydatów do pracy. W związku z tym powszechną praktyką rynkową jest taki sposób formułowania ogłoszeń o pracę, by nie nosiły znamion dyskryminacji. Rozumiem, że poprawka wniesiona do kodeksu pracy ma na celu doprecyzować to, co już było zapisane, choć może nie zawsze stosowane przez wszystkich pracodawców.

Jednak proponowany przepis odnosi się jedynie do ofert zatrudnienia, a przecież to tylko jeden z elementów rekrutacji. To samo dotyczy zakazu dyskryminacji płciowej w procesie naboru. Przepisy kodeksu pracy od lat jej zakazują. Dlatego rekruterzy podczas rozmów kwalifikacyjnych powinni unikać wszelkich przejawów dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej. Przykładowo – nie można pytać kandydatów o kwestie dotyczące życia prywatnego, statusu społecznego, spraw rodzinnych czy światopoglądowych. Zakaz dyskryminacji wynika również z przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, które zakazują dyskryminacji nie tylko wobec pracowników i kandydatów na pracowników, ale również wobec zleceniobiorców i innych osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego. Dodatkowo należy pamiętać, że elementy oferty zatrudnienia to nie tylko nazwa stanowiska, lecz także treść ogłoszenia, zdjęcia, ikony i grafiki. Analizując, czy ogłoszenie nie zawiera elementów dyskryminacji płciowej, należy patrzeć przez pryzmat całego ogłoszenia. Nie wszystko jest dyskryminacją, np. jeśli pracodawca kieruje swoją ofertę jedynie do mężczyzn, ale potrafi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (np. rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania wykluczają kobiety, np. ze względu na to, że trzeba nosić ciężary przekraczające limity wagowe dotyczące kobiet), doszukiwanie się naruszenia prawa będzie nieuprawnione. © P

brzmienia danej nazwy i preferencji pracodawcy – dodaje. Zdaniem dr Katarzyny Kalaty mimo że nowa regulacja spowoduje trudności, ma sens.

– W mojej ocenie przepis ten – choć może się wydawać trudny do wdrożenia w warstwie językowej – stanowi krok w dobrym kierunku, jeśli chodzi o uświadamianie pracodawcom obowiązku równego trak-

towania kandydatów. Praktyka pokaże, jak zostanie zaimplementowany i czy nie doprowadzi do nadmiernej formalizacji języka ofert pracy. Warto też monitorować, czy resort pracy opublikuje rekomendacje lub wytyczne, które pomogą w jego stosowaniu – dodaje. © P

Etap legislacyjny  
Projekt po I czytaniu w Sejmie

## E-umowy czynne najpóźniej w czerwcu

### CYFRYZACJA

Renata Majewska  
renata.majewska@infor.pl

Z systemu e-umów najmniej pracodawcy, zatrudniający do dziewięciu pracowników, skorzystają już w końcu drugiego kwartału 2025 r. – zapewnia Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS).

Taką odpowiedź dostał DGP na pytanie dotyczące dopiero co udośćwionych w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów założeń do projektu nowelizacji ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów, autorstwa MRPiPS. Przypomnijmy, że na mocy cytowanej ustawy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1661) wskazany resort ma uruchomić najpóźniej do 23 stycznia 2026 r. centralny system kadrowy dla najmniejszych firm

zatrudniających do 9 osób i rolników (o założeniach pisał o tym w „E-umowy dla każdego pracodawcy”, DGP nr 69/2025). Ma on im pozwalać na zawieranie umów o pracę, zlecenia i uaktywniających z nianią w sposób całkowicie elektroniczny. Oprócz tego zaferuje inne funkcjonalności umożliwiające archiwizację dokumentów pracowniczych i płacowych, przesyłanie ich do ZUS czy obliczanie wynagrodzeń i należności podatkowych. Będzie dobrowolny, ale uwaga – zgody nie da się cofnąć. System formalnie jeszcze nie funkcjonuje, istnieje tylko na papierze. Resort pracy zapewnia jednak, że e-umowy uruchomi jeszcze w II kw. 2025 r., a obecnie trwają zaawansowane prace testowe i wdrożeniowe (patrz ramka).

Dруга dobra wiadomość to założenia nowelizacji tej usta-

wy, których głównym celem jest udostępnienie systemu wszystkim pracodawcom. Oprócz tego rozszerzenie jego funkcjonalności na nawiązanie znacznie większej ilości umów, np. o wolontariacie, na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia czy w sprawie współodpowiedzialności materialnej. System miałby także ułatwić firmom realizację obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i angażowanie cudzoziemców. Zawierałby także kalkulatory przydatne w wyliczaniu wynagrodzeń czy wymiaru urlopu wypoczynkowego. Założenia milczą w temacie, kiedy nowelizacja miałaby wejść w życie. Pewne jest natomiast, że rząd ma przyjąć nowelizację w II lub III kw. br. © P

## Odpowiedź MRPiPS na pytanie DGP w sprawie systemu e-umów

Ustawa z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1661) stanowi podstawą prawną do stworzenia rozwiązania wspierającego proces zawierania, zmiany oraz rozwiązywania umów o pracę, umów zlecenia i umów uaktywniających. Projektowany system ma służyć przede wszystkim obsłudze prostych umów zawieranych w życiu codziennym. Skorzystają z niego osoby fizyczne, mikroprzedsiębiorcy oraz podmioty zatrudniające do 9 pracowników. MRPiPS planuje udostępnić pierwszą wersję systemu do końca II kw. 2025 r. Obecnie trwają zaawansowane prace związane z jego wdrażaniem. Nowa funkcjonalność zostanie zintegrowana z platformą www.praca.gov.pl, gdzie będzie dostępna w formie scentralizowanej po zalogowaniu się na indywidualnym koncie użytkownika lub koncie przedsiębiorcy – dla użytkowników posiadających profil zaufany lub kwalifikowany podpis elektroniczny. Korzystanie z systemu będzie dobrowolne. Nowelizacja ustawy przewiduje także możliwość poszerzenia katalogu obsługiwanych dokumentów, m.in. o umowy dotyczące staży, praktyk zawodowych czy zakazu konkurencji. Docelowo z systemu będzie mógł korzystać każdy przedsiębiorca. © P