**Gdańsk, 11.04.2019**

Informacja prasowa

**PRACODAWCA NIE MOŻE AGITOWAĆ POLITYCZNIE, ALE…**

**Rok 2019 to czas kampanii wyborczych prowadzonych przez kandydatów do polskiego i europejskiego parlamentu. Niektórzy z nich wykorzystują warunkowe sformułowanie zakazu agitacji wyborczej i prowadzą ją również w zakładzie pracy. Dzieje się tak ponieważ Kodeks wyborczy zakazuje agitacji na terenie zakładów pracy, ale tylko w sposób i w formach zakłócających ich normalne funkcjonowanie. Takie ujęcie otwiera furtkę dla osób ubiegających się o fotel parlamentarzysty.**

Niedoprecyzowanie kwestii agitacji wyborczych prowadzonych w miejscu pracy pozwala przyjąć, że tego typu działania są dozwolone. Jednak dbający o swój wizerunek i bezpieczeństwo prawne pracodawcy powinni zastanowić się, zanim zgodzą się na agitację w zakładzie pracy. Mogą one prowadzić do podziałów wśród załogi, zepsucia atmosfery w pracy, pojawienia się zachowań mających znamiona dyskryminacji ze względu na poglądy i innych niepożądanych zjawisk w środowisku zatrudnionych.

**Regulamin zakazuje agitacji**

Firmy chcące zakazać prowadzenia agitacji wśród pracowników powinny uregulować tę kwestię w regulaminie. – *Z moich doświadczeń wynika, że wielu pracodawców nie godzi się na agitację wyborczą w ich firmie. Są świadomi konsekwencji, które takie działanie może przynieść, dlatego coraz częściej formalnie zakazują agitacji za pomocą regulaminu firmy –* mówi Jacek Grzywa, Radca Prawny i Kierownik Działu Prawnego Grupy Progres. – *Mniej lub bardziej nachalna agitacja wyborcza prowadzona w firmie to prosta droga do sprowokowania aktów dyskryminacji, a przynajmniej sytuacji, w której te akty będą wyglądać jak dyskryminacja. Zwłaszcza, gdy przyjmuje treści i formy znane nam z przestrzeni publicznej. Zaangażowany politycznie szef, dający upust swoim sympatiom i antypatiom politycznym w środowisku pracy, może stanowić poważne zagrożenie. Tak jak ten, który obnosi się z innymi uprzedzeniami, np. dotyczącymi religii, wyznania czy bezwyznaniowości, orientacji seksualnej –* zaznacza Jacek Grzywa.

**Kary za naciski dla pracodawców**

Pracodawca nie może też wymagać od pracownika jego podpisu pod kandydaturami na radnych i parlamentarzystów. Jeśli w związku z wyborami wywiera nacisk na pracownika by zyskać podpisy na liście, zgodnie z art. 497 Kodeksu wyborczego, podlega grzywnie w wysokości od 1000 do 10 000 zł. Mimo tego zbieranie podpisów pod kandydaturami na radnych czy parlamentarzystów przez szefów wśród podwładnych to jedna z częściej praktykowanych form agitacji, w rzeczywistości mogących skutkować mniej lub bardziej bezpośrednimi aktami dyskryminacji. W szczególności dotykającymi tych, którzy odmówili złożenia podpisu, czy prezentują odmienne poglądy niż te, które głosi szef.

**Pracownik ma prawo do poglądów politycznych**

– *Co do zasady, wyznawanie poglądów politycznych – lewicowych, prawicowych, centralnych – nie może stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Wynika to bezpośrednio z jednej z naczelnych zasad pracy - niedyskryminowania w zatrudnieniu –* podkreśla Jacek Grzywa z Grupy Progres. – *Art. 183a KP zakazuje dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej i obejmuje wszystkie etapy stosunku pracy, tj. zarówno nawiązanie, trwanie, jak i zakończenie stosunku pracy. Na podstawie art. 183d KP osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów –* zaznacza Radca Prawny i Kierownik Działu Prawnego Grupy Progres.

Kodeks pracy nie reguluje też kwestii prawa do urlopu pracownika kandydującego w wyborach w związku z prowadzoną przez niego kampanią wyborczą. Niemniej jednak pracownik będący w takiej sytuacji ma prawo do złożenia wniosku o bezpłatny urlop, a pracodawca może go udzielić.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Progres**

W skład **Grupy Kapitałowej Progres** wchodzą spółki w całości z polskim kapitałem, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 roku. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia ponad 25 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą.

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl

kom. +48 500 690 965