

**Katarzyna Bogatko,
Anna Drabarz,
Krzysztof Śmiszek**

**PRZECIWKO
DYSKRYMINACJI
PORADNIK
PRAWNY**

Warszawa 2013

Przeciwko dyskryminacji

PORADNIK PRAWNY

Autorzy:

KATARZYNA BOGATKO, POLSKIE TOWARZYSTWO PRAWA

ANTYDYSKRYMINACYJNEGO

ANNA DRABARZ, FUNDACJA POMOCY MATEMATYKOM I INFORMATYKOM

NIESPRAWNYM RUCHOWO

KRZYSZTOF ŚMISZEK, POLSKIE TOWARZYSTWO PRAWA

ANTYDYSKRYMINACYJNEGO

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 01.05.2013r.

WPROWADZENIE

PO CO POWSTAŁ TEN PORADNIK?

Idea równości wydawać się może postulatem utopijnym, odwiecznym marzeniem ludzkości, którego realizację niweczą niezmiennie obecne w postawach ludzi uprzedzenia i stereotypy. Należy jednak mieć świadomość, że zjawisko nieusprawiedliwionego niczym nierównego traktowania to łamanie przyrodzonego i niezbywalnego prawa każdego człowieka do godności – jak i szeregu innych podstawowych praw człowieka mających w nim swoje źródło, tj. m.in.: prawa do wolności i bezpieczeństwa, równości wobec prawa, prawa do dobrych warunków pracy, do edukacji czy opieki zdrowotnej. To zachowanie, któremu trzeba się przeciwstawiać. Trzeba bowiem mieć świadomość, że **DYSKRYMINACJA JEST ZABRONIONA PRZEZ PRAWO** – zarówno przez wewnętrzne ustawodawstwo polskie, jak i prawo międzynarodowe oraz system ochrony praw człowieka funkcjonujący w Unii Europejskiej.

Naszemu poradnikowi przyświeca jeden główny cel: pokazanie, że, choć niepokojąco powszechna we współczesnym życiu społecznym i politycznym w Polsce, **DYSKRYMINACJA STANOWI ZJAWISKO, KTÓRE MOŻE I POWINNO BYĆ ZWALCZANE**. Nierówne traktowanie, molestowanie i szykany ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną czy inne cechy związane z tożsamością społeczną niejednokrotnie powodują u ofiary poczucie bezradności, wycofanie, niską samoocenę, a wreszcie bierne przyzwolenie na niesprawiedliwe zachowanie innych. Taka reakcja to wynik zarówno czynników indywidualnych (sytuacji materialnej i

rodzinnej, osobowości, uwarunkowań środowiskowych ofiary), jak i niewiedzy na temat prawnych narzędzi przeciwdziałania dyskryminacji lub powszechnego przekonania o nieskuteczności jakichkolwiek metod, zwłaszcza w odniesieniu do egzekwowania polskiego prawa antydyskryminacyjnego.

Poradnik ten ma spełniać funkcję przewodnika po prawnych instrumentach antydyskryminacyjnych oraz swoistej instrukcji obsługi tychże narzędzi. W przystępny dla większości czytelników sposób, na praktycznych przykładach wskazuje, jaki jest zakres ochrony stworzonej przez obowiązujące przepisy prawa oraz skutki ich stosowania. Mamy nadzieję, że poprzez przyjazną formę i treść nasz poradnik stworzy dostęp do istotnych informacji prawnych i wzorów postępowania w obliczu dyskryminacji, a tym samym impuls do podjęcia kroków w celu ochrony swoich praw.

DLA KOGO POWSTAŁ TEN PORADNIK?

Poradnik kierujemy przede wszystkim do osób narażonych na dyskryminację i jej doświadczających – członków mniejszości i przedstawicieli większości. Może on okazać się przydatny także dla osób, które są świadkami zachowań dyskryminacyjnych i chcą wiedzieć, w jaki sposób można im się przeciwstawić, używając środków prawnych. Treść tej publikacji ma służyć wszystkim tym, którzy pragną ustrzec się przed inicjowaniem i podtrzymywaniem nierówności w swoim środowisku oraz którzy mają wolę zmiany. Mamy też więc nadzieję, że poradnik okaże się pomocny przede wszystkim w (współ)pracy przedstawicieli i przedstawicielek administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych.

JAK KORZYSTAĆ Z PORADNIKA?

Naszą intencją jest, aby poradnik dawał zainteresowanym osobom szybki i bezpośredni dostęp do potrzebnych im wiadomości. Stąd sposobów korzystania z niego może być wiele. Czytelna struktura ułatwia wybór i bezpośrednie dotarcie do pożądaných informacji. Odbiorcy poszukujący pogłębionych treści mogą odnaleźć w tekście odwołania do powiązanych tematycznie fragmentów publikacji oraz źródeł zewnętrznych, w tym Słownika oraz publikacji znajdujących się na portalu rownosc.info, które pozwolą na zapoznanie się z bardziej szczegółowymi opracowaniami.

W pierwszej części publikacji ***DYSKRYMINACJA – CZY TO MNIE DOTYCZY?*** przedstawiamy podstawowe zagadnienia związane ze zjawiskiem dyskryminacji i jego przejawami oraz przykłady najczęstszych zachowań dyskryminacyjnych w różnych obszarach – a zatem znajdują się tam odpowiedzi na pytania:

- 1.1. CO TO JEST DYSKRYMINACJA?***
- 1.2. KTO JEST NARAŻONY NA DYSKRYMINACJĘ?***
- 1.3. W JAKICH SYTUACJACH JESTEM NARAŻONY / NARAŻONA NA DYSKRYMINACJĘ?***

Druga część ***SPOTKAŁA MNIE DYSKRYMINACJA – CO DALEJ?*** ma na celu dostarczenie wiedzy na temat funkcjonujących w systemie prawa polskiego mechanizmach obrony przed dyskryminacją. Ma stanowić praktyczną pomoc w podjęciu decyzji o wyborze środka prawnego poprzez przybliżenie warunków oraz możliwych efektach jego zastosowania. Podpowiadamy w nim, ***JAK PRZYGOTOWAĆ PLAN DZIAŁANIA? I CO MOGĘ ZROBIĆ ZANIM PÓJDĘ DO SĄDU?***

Dodatkowo zasady korzystania z danego narzędzia oraz wzory dokumentów można odnaleźć w formie opisu konkretnych przypadków w rozdziale ***WALKA Z DYSKRYMINACJĄ NA PRZYKŁADACH.***

W części ***BYŁEM / BYŁAM ŚWIADKIEM DYSKRYMINACJI – CO MOGĘ ZROBIĆ?*** zamieszczamy wskazówki dla osób i organizacji, które chcą aktywnie przeciwstawiać się dyskryminacji, a potrzebujący wsparcia w tej walce odnajdą listę instytucji oraz innych podmiotów działających na rzecz równego traktowania w części ***DO KOGO ZWRÓCIĆ SIĘ O POMOC W PRZYPADKU DYSKRYMINACJI?***

Zachęcamy do działania i przeciwstawiania się dyskryminacji. Zapraszamy do korzystania z poradnika, a także do przesyłania sugestii na temat jego treści oraz użyteczności na adres redakcja@rownosc.info

1. DYSKRYMINACJA – CZY TO MNIE DOTYCZY?

Każdy poczuł się kiedyś niesprawiedliwie potraktowany, pokrzywdzony czy poniżony przez zachowanie innej osoby lub instytucji. Nie oznacza to jednak zawsze, że był wtedy ofiarą dyskryminacji. Jakie działania lub zaniechania mogą być uznane za dyskryminację, jakich osób ona dotyczy i w jakich sytuacjach służyć im będzie ochrona przed takim niesprawiedliwym traktowaniem, określają bowiem przepisy prawne.

Zjawisko dyskryminacji nie jest pojęciem jednorodnym. Jest zróżnicowane pod względem siły, jaką może przybierać, oraz pod względem formy, która może być ostra, czasami nawet agresywna. Postawa dyskryminacyjna może być wyrażona słowem, a nawet gestem. W przypadku grupy zjawisko to może być przekazywane poprzez środki masowego przekazu, obiegowe opinie. Dyskryminacja może dotyczyć wielu dziedzin życia, ale również poszczególnych jednostek i grup społecznych. Swoim zasięgiem może obejmować także przedsiębiorstwa, gałęzie, branże a nawet całe gospodarki.

W tej części przedstawiamy informacje dotyczące następujących kwestii:

Czym jest dyskryminacja?

KTO JEST NARAŻONY NA DYSKRYMINACJĘ?

W JAKICH SYTUACJACH JESTEM NARAŻONY / NARAŻONA NA DYSKRYMINACJĘ?

1.1. CZYM JEST DYSKRYMINACJA?

W potocznym rozumieniu dyskryminować znaczy różnicować – **dyskryminacja** to niesprawiedliwe, najczęściej mniej korzystne traktowanie z powodu jakiejś osobistej cechy, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Wynika ono z uprzedzeń opierających się na stereotypach dotyczących określonej grupy osób odznaczającej się wspólną cechą – np. płcią, pochodzeniem etnicznym, narodowością, religią lub wyznaniem, światopoglądem, poglądami politycznymi, niepełnosprawnością, wiekiem, orientacją seksualną, stanem cywilnym oraz rodzinnym.

Nie każde odmienne traktowanie będzie więc dyskryminacją.

Zatem dyskryminacją będzie np.: rozwiązanie stosunku pracy po urodzeniu przez kobietę dziecka, gdy nie przemawiają za tym żadne powody związane ze sposobem wypełniania obowiązków przez pracownicę ani warunki ekonomiczno-organizacyjne po stronie pracodawcy; niższy standard usług medycznych świadczony osobom w starszym wieku (więcej przykładów). Za dyskryminację nie będzie można natomiast uznać niedopuszczenie do pracy na wysokościach osoby z przeciwwskazaniem do tego rodzaju pracy wynikającym z jej niepełnosprawności – postępowanie takie uzasadniają bowiem obiektywne względy bezpieczeństwa.

Podstawy prawnej ochrony przed dyskryminacją w polskim systemie prawnym zapewnia przede wszystkim Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. w artykule 32, który brzmi:

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Prawo do równego traktowania w służy zatem każdej osobie funkcjonującej w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym – nie tylko obywatelom polskim – i bez względu na jej cechy oraz przynależność do grupy mniejszościowej.

W art. 33 Konstytucji RP można natomiast odnaleźć gwarancję równości płci:

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Zasada równego traktowania znalazła swój wyraz również w innych artykułach Konstytucji, tj. w art. 6 (prawo równego dostępu do dóbr kultury), art. 11 (wolność tworzenia i działania partii politycznych), art. 60 (prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach), art. 64 ust. 2 (równa ochrona prawna własności, innych praw majątkowych oraz prawa dziedziczenia), art. 68 ust. 2 (równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych), art. 70 ust. 4 (równy dostęp do wykształcenia), art. 96 ust. 2 (powszechne, równe, bezpośrednie i proporcjonalne wybory do Sejmu), art. 127 ust. 1 (Prezydent Rzeczypospolitej jest wybierany przez Naród w wyborach powszechnych, równych, bezpośrednich i w głosowaniu tajnym) i art. 169 ust. 2 (wybory do organów stanowiących są powszechne, równe, bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym).

Zakaz dyskryminacji pojawia się również w szeregu dokumentów prawnych z zakresu prawa międzynarodowego, które zostały ratyfikowane przez Polskę, a zatem stanowią część krajowego porządku prawnego i mogą być stosowane bezpośrednio przez sądy krajowe – m.in. w: Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych, Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Ponadto warto pamiętać, że na poziomie prawa międzynarodowego funkcjonują uniwersalne oraz regionalne systemy ochrony praw człowieka zapewniające instrumenty przeciwdziałania dyskryminacji. Np. skargi

dotyczące naruszenia praw zawartych w tej ostatniej mogą być rozpatrywane przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu.

W ustawodawstwie polskim odnajdujemy definicję dyskryminacji przede wszystkim w Kodeksie pracy (dalej: Kp) oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (dalej: ustawa antydyskryminacyjna), choć nie ma nigdzie usystematyzowanych kryteriów, według których można by rozpoznać bądź nazwać dyskryminację.

Wśród form dyskryminacji akty te rozróżniają:

DYSKRYMINACJĘ BEZPOŚREDNIĄ

Wedle przepisu art. 18^{3a} § 3 Kp, dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wówczas, gdy pracownik jest gorzej traktowany niż inny pracownik w porównywalnej sytuacji, ze względu na jedną lub kilka cech prawnie chronionych przykładowo wskazanych w art. 18^{3a} § 1 Kp (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Zbliżona definicja znajduje się także w tzw. ustawie antydyskryminacyjnej. Stanowi ona, że przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. W przeciwieństwie do Kodeksu pracy wskazano tu zamknięty katalog cech prawnie chronionych, przewidując różny zakres ochrony w stosunku do poszczególnych cech (np. w odniesieniu do edukacji przysługuje ochrona jedynie w odniesieniu do cech takich jak rasa, pochodzenie etniczne i narodowość z pominięciem płci, religii, wyznania, wieku, niepełnosprawności i orientacji seksualnej). W polskim prawie dyskryminowanie bezpośrednie odejmuje również sytuacje hipotetyczne, czyli takie, które mogłyby się zdarzyć, a nie muszą. Ponadto tego rodzaju dyskryminacji może podlegać tylko jeden pracownik.

Oceniając, czy doszło do dyskryminacji bezpośredniej, np. osoba będąca Romką powinna porównać się z pracownikiem, który nie posiada tych cechy prawnie chronionych (płeć, pochodzenie etniczne), a w porównywalnej sytuacji nie został niekorzystnie potraktowany np. przy awansie czy przyznaniu benefitów takich jak służbowy laptop i telefon komórkowy. Jeżeli brak w danym momencie takiego pracownika, wówczas może porównać się z osobą, która wcześniej zajmowała to samo stanowisko, lub stworzyć model hipotetyczny, czyli założyć, że, gdyby na tym stanowisku była osoba niebędąca Romką, z dużym prawdopodobieństwem nie zostałaby gorzej potraktowana w

porównywalnej sytuacji. Trzeba zatem zadać sobie pytanie: „Czy dostałabym awans, gdybym nie była Romką?”, „Czy pracowałbym dalej, gdybym nie był gejem?”, „Czy zostałbym zatrudniony, gdybym nie był mężczyzną?” Pytanie ma więc się odnosić do obszaru życia, w którym dochodzi do gorszego traktowania, i cechy prawnie chronioną, z jaką jest związane gorsze traktowanie.

DYSKRYMINACJĘ POŚREDNIĄ

W art. 18^{3a} § 4 Kp zakazano także pośredniego dyskryminowania w zatrudnieniu.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1 [płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – przyp. aut.], chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Występuje wówczas, gdy na skutek **pozornie neutralnego** postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występuje zróżnicowanie **w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych** na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka cech prawnie chronionych – jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Będzie więc miała miejsce wtedy, gdy pracodawca stosuje kryteria działające na niekorzyść np. jednej płci, osób niepełnosprawnych czy wyznawców jednej religii, przy założeniu, że dysproporcje te nie są w sposób obiektywny uzasadnione. Przykładem dyskryminacji pośredniej może być ustalenie takich kryteriów

awansu, które z założenia są trudniejsze do spełnienia przez kobiety czy osoby o obniżonej sprawności, a jednocześnie nie wynikają z rodzaju pracy – np. test sprawności fizycznej wśród pracowników służby celnej pracujących przy wykonywaniu obowiązków biurowych.

Przy ustaleniu, czy powody przyjęcia przez pracodawcę kryteriów spełniają warunek obiektywności, pomocny jest tzw. „test trzech pytań” składający się z następujących pytań:

1. *Czy dany przepis, kryterium lub praktyka ma zgodny z prawem cel?*
2. *Czy środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie oraz konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?*
3. *Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminowanego?*

Trzykrotna odpowiedź „tak” na te pytania oznacza, że działania nie można uznać za przejaw zakazanej dyskryminacji pośredniej. Zatem wprowadzenie testów sprawnościowych przy rekrutacji na stanowisko ratownika górskiego – mimo że zamknie drogę do zatrudnienia osobom niepełnosprawnym i ograniczy liczbę zatrudnionych kobiet – jest zgodne z prawem, gdyż ma na celu zapewnienie najlepszej skuteczności przy ochronie bezpieczeństwa i zdrowia osób, jest konieczne, aby osiągnąć ten cel, i ciężar dyskryminacji, tj. ograniczenie dostępu do zawodu pewnej grupie, jest proporcjonalny do interesu dyskryminacyjnego, tj. zdrowia i życia osób ratowanych, który nie może być osiągnięty w inny sposób.

Podobnie określa dyskryminację pośrednią ustawa antydyskryminacyjna, rozszerzając jedynie zakres możliwego jej występowania poza stosunki wynikające z zatrudnienia.

MOLESTOWANIE

Przez molestowanie rozumie się **każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery**. Przy ocenie sytuacji nie ma więc konieczności porównania jej z sytuacją osoby nieposiadającą danej cechy prawnie chronionej – tak jak przy dyskryminacji bezpośredniej. Nieistotny jest też, czy osoba dyskryminująca miała zamiar naruszenia godności – ważny jest skutek jej zachowania.

W zatrudnieniu molestować może nie tylko pracodawca, ale również inni pracownicy, bez względu na zajmowaną przez nich w zakładzie pracy pozycję. Ponadto w definicji czytamy, że chodzi o **niepożądane zachowanie**. Oznacza to, że koniecznym elementem, aby osobie molestowanej przysługiwała ochrona prawna, będzie jej sprzeciw na zachowanie molestującego – wyrażony niekoniecznie słownie, ale w sposób niebudzący wątpliwości, że zachowanie tego drugiego jest niepożądane. Nie zawsze musi to być oficjalna skarga do przełożonego czy sprzeciw na piśmie

bezpośrednio skierowany do osoby molestującej. W niektórych sytuacjach zachowanie ofiary w wystarczającym stopniu sygnalizuje otoczeniu, że inny pracownik zachowuje się wobec niej w sposób, którego ona nie akceptuje, np. pracownica unika spotkań z kierownikiem swojego zespołu, regularnie przynosząc zwolnienia lekarskie, albo często wybucha w pracy płaczem, wychodzi, gdy sprawca molestowania pojawia się w pobliżu. Dopiero po wyrażeniu sprzeciwu wobec określonych zachowań można stwierdzić, że określona sytuacja była przejawem molestowania i można ją uznać za bezprawną.

Komunikat skierowany do molestującego powoduje, że od tej chwili świadomość subiektywnych odczuć współpracownika ma zarówno on, jak i otoczenia, które, nawet gdy ofiara nie informuje przełożonych, powinni z własnej inicjatywy reagować na dyskryminujące sytuacje. Art. 94 pkt 2a) Kodeksu pracy zobowiązuje go do przeciwdziałania dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

Przykładem molestowania jest np. poniżanie pracownika ze względu na jego orientację seksualną.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Szczególnym przypadkiem molestowania jest molestowanie seksualne, tj. **każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby**, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Do molestowania seksualnego może dochodzić zarówno między osobami różnej płci, jak osobami tej samej płci.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy może przybierać dwie formy:

1. seksualnego szantażu („coś za coś”) – np. uzależnienie utrzymania zatrudnienia osoby lub poprawy jego warunków (podwyżka, awans) od wykonania określonych czynności o charakterze seksualnym, wysuwanie propozycji lub dopominanie się gratyfikacji seksualnych (np. pocałunków, rozebrania się, dotykania, stosunku seksualnego);
2. stwarzania nieprzyjaznych warunków pracy – np. obelgi, uwagi, żarty, insynuacje z erotycznym podtekstem; niewłaściwe komentarze na temat ubioru, wyglądu, wieku, stanu cywilnego; posługiwanie się seksualnymi skojarzeniami; nieakceptowane propozycje i sugestie; nieprzyzwoite komentarze, gesty i spojrzenia, dotykanie o charakterze seksualnym (poklepywanie, obejmowanie, podszczypywanie);

umieszczanie we wspólnej przestrzeni kalendarzy, plakatów, zdjęć itp. przedstawiających wizerunki o charakterze erotycznym; przesyłanie wiadomości o podtekście erotycznym.

Podobnie jak w przypadku molestowania warunkiem koniecznym zaistnienia molestowania seksualnego jest brak zgody osoby molestowanej na określone zachowania i jej sprzeciw wobec molestującego wyrażony wyraźnie i stanowczo.

Tzw. ustawa antydyskryminacyjna również wprowadza zakaz molestowania seksualnego. Ustawa odnosi się do zatrudnienia niepracowniczego (czyli na podstawie umów cywilnoprawnych, w ramach samozatrudnienia, odbywanego stażu, praktyk etc.), dostępu do dóbr i usług, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej i edukacji. W obszarze edukacji przepisy tej ustawy nie chronią przed molestowaniem seksualnym stanowiącym formę dyskryminacji ze względu na płeć.

ZACHĘCANIE I ZMUSZANIE DO DYSKRYMINACJI

Przez dyskryminację rozumie się także zachęcanie do powyższych zachowań oraz nakazywanie tych zachowań. Przykładem może być wydawanie poleceń służbowych dotyczących gorszego traktowania osób należących do określonej grupy, np. wyraźne wskazanie w wewnętrznych instrukcjach obowiązujących pracowników punktu usługowego, że osoby starsze są szczególnie podatne na manipulacje.

PRZESTĘPSTWA Z NIENAWIŚCI

W ustawodawstwie polskim zwalczanie dyskryminacji ze względu na rasę, język, przynależność etniczną i orientację seksualną przybiera postać zwalczania przestępstw z nienawiści. Przestępstwem z nienawiści jest czyn, gdy spełnia dwa kryteria:

1. jest karany przez prawo,
2. jego motywacją jest uprzedzenie wobec rasy, języka, przynależności etnicznej czy orientacji seksualnej.

Celem przestępstwa z nienawiści może być **osoba, grupa osób lub własność**. Przestępstwa z nienawiści są najczęściej podłożem wzrostu napięć społecznych i mogą prowadzić do szerszych konfliktów społecznych lub aktów wandalizmu. Kodeks karny nie definiuje „mowy nienawiści”, ale przewiduje sankcje za czyny, których podłożem jest stosunek sprawcy do osoby lub osób

wyróżniających się określoną cechą. Do tych cech zaliczono przynależność narodową, etniczną, rasową, polityczną, wyznaniową lub bezwyznaniowość. Przepisy te zdefiniowano w art. 118, art. 119, art. 256 i art. 257 Kodeksu karnego. Zakres ochrony prawnej przed przestępstwami z nienawiści obejmuje m.in. rozpowszechniania, propagowania i produkowania treści faszystowskich, totalitarnych i nawołujących do nienawiści. Nadal jednak przepisy karne nie penalizują zachowań polegających na nawoływaniu do nienawiści oraz znieważania osób ze względu na orientację seksualną czy z przyczyn innych niż wskazane powyżej.

BRAK RACJONALNYCH USPRAWNIENÍ

Rodzajem pomocy w równym dostępie osób niepełnosprawnych do zatrudnienia są racjonalne usprawnienia. Jest to obowiązek – i powiązane z nim prawo podmiotowe – **dostosowania miejsca pracy do sytuacji konkretnej osoby niepełnosprawnej** w taki sposób, aby umożliwić jej dostęp do pracy, jej wykonanie, rozwój zawodowy i szkolenia zawodowe, jeżeli nie pociąga to za sobą nieproporcjonalnie wysokich kosztów. Obciążenie to nie będzie nieproporcjonalne, jeżeli zostanie ono wystarczająco zrekomensowane środkami stosowanymi w ramach polityki państwa w zakresie niepełnosprawności.

Obowiązek racjonalnych usprawnień w obszarze zatrudnienia i pracy wprowadzono na mocy przepisów zmieniających ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w ustawie antydyskryminacyjnej. Zgodnie z art. 23a ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Występując z roszczeniem wprowadzenia racjonalnych usprawnień, na wstępie osoba niepełnosprawna musi udowodnić, że jest niepełnosprawna. Poza tym musi udowodnić, że posiada wymagane kwalifikacje i jest w stanie wykonywać najważniejsze czynności na danym stanowisku. Natomiast w sytuacji sporu sądowego na pracodawcy lub instytucji szkoleniowej spoczywa ciężar dowodu, że niekorzystne traktowanie było uzasadnione.

Poza prawem pracy, przykłady obowiązku racjonalnych usprawnień czy dostosowań można znaleźć w prawie budowlanym, prawie przewozowym czy prawie telekomunikacyjnym.

DYSKRYMINACJA MOŻE BYĆ CZASAMI POZYTYWNA!

Państwo stosuje pewne czasowe rozwiązania, podejmuje działania wyrównawcze czy wprowadza określone środki prawne mające na celu wyrównanie szans osób należących do określonych grup mniejszościowych np. osób niepełnosprawnych czy osób o innej narodowości, celem zmniejszenia faktycznych nierówności, których te osoby doświadczają. Dyskryminacja taka jest dozwolona, jednak może być stosowana wyłącznie w określonym czasie – tak, aby nie przerodziła się w dyskryminację osób należących do grup większościowych, wcześniej uprzywilejowanych.

Do takich działań można zaliczyć szczególne uprawnienia niepełnosprawnych pracowników przewidziane w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, kwoty lub parytety na listach wyborczych i w zarządach spółek czy preferencje dla grup dyskryminowanych w procesie zatrudnienia. Przykładem tego ostatniego są przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej gwarantujące niepełnosprawnym pierwszeństwo zatrudnienia w służbie cywilnej, jeżeli niepełnosprawny kandydat znalazł się wśród:

- ✓ 5 najlepszych osób – wyłonionych w wyniku naboru,
- ✓ 2 najlepszych kandydatów – w przypadku naboru na wyższe stanowisko w służbie cywilnej.

Warunkiem pierwszeństwa jest, aby wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych w danej jednostce w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze był niższy niż 6%. Gdyby niepełnosprawny kandydat, który zakwalifikował się do końcowej fazy konkursu, został pominięty podczas obsadzania wolnego stanowiska, może walczyć przed sądem o nawiązanie stosunku pracy.

UWAGA! MOBBING NIE JEST DISKRYMINACJĄ.

W zakresie zatrudnienia zakazany jest także mobbing, lecz, mimo podobieństwa niektórych jego znamion, nie należy go mylić z dyskryminacją. W świetle przepisu art. 94³ § 2 Kodeksu pracy przez to zjawisko należy rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolację lub eliminację z zespołu współpracowników.

Podstawowe różnice między mobbingiem i dyskryminacją

MOBBING	DYSKRYMINACJA
brak ochrony na etapie rekrutacji	ochrona także na etapie rekrutacji
musi być działaniem <u>długotrwałym</u> i <u>uporczywym</u>	może być zachowaniem jednorazowym
nie odnosi się do cechy prawnie chronionej	konieczny związek gorszego traktowania z cechą prawnie chronioną (np. płeć, niepełnosprawność, itp.,)
osoba, która stawia zarzut musi udowodnić, że była mobbingowana	pracodawca udowadnia, że nie doszło do nierównego traktowania lub różnicując uprawnienia pracownicze stosował inne obiektywne kryteria (przeniesiony ciężar dowodu)
charakteryzuje celowość działań lub zachowań sprawców	motywacja nie ma znaczenia

1.2. KTO JEST NARAŻONY NA DYSKRYMINACJĘ?

Praktycznie każdy może stać się ofiarą dyskryminacji. Istnieją jednak grupy szczególnie narażone na to zjawisko, gdyż niektóre wrodzone bądź nabyte cechy człowieka (cechy tożsamości) w szczególny sposób narażają daną osobę na nierówne traktowanie. Poniżej podajemy przykłady sytuacji uznanych za dyskryminację ze względu na: płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną – czyli cech prawnie chronione wymieniane zarówno w przepisach Kodeksu pracy, jak i ustawy antydyskryminacyjnej.

Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej jako przesłanki dyskryminacji wskazuje: **rasę, pochodzenie etniczne, status uchodźcy / imigranta, religię, wiek, zdrowie psychiczne, niepełnosprawność, orientację seksualną, płeć**. W odniesieniu do polskiego prawa, zakaz dyskryminacji funkcjonuje w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 32), natomiast nie odnosi się

do przesłanek dyskryminacji innych niż płeć (zapisy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn – art. 33).

W Kodeksie pracy (art. 11 oraz rozdział 2a „Równe traktowanie w zatrudnieniu”) **katalog przesłanek dyskryminacji jest otwarty** – tj. stanowi jedynie wyliczenie podstawowych cech prawnie chronionych przed dyskryminacją. Oznacza to, że możliwe jest dochodzenie swoich praw, kiedy uznamy że doszło do dyskryminacji ze względu na inną przesłankę (np. wygląd zewnętrzny, nadwagę, status majątkowy i inne). Przepis art. 11³ Kp brzmi bowiem:

*„**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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.**”*

Zatem wskazane w Kodeksie cechy prawnie chronione to:

- **PŁEĆ,**
- **WIEK,**
- **NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ,**
- **RASA,**
- **RELIGIA,**
- **NARODOWOŚĆ,**
- **PRZEKONANIA POLITYCZNE,**
- **PRZYNALEŻNOŚĆ ZWIĄZKOWA,**
- **POCHODZENIE ETNICZNE,**
- **WYZNANIE,**
- **ORIENTACJA SEKSUALNA,**
- **ZATRUDNIENIE NA CZAS OKREŚLONY lub NIEOKREŚLONY albo W PEŁNYM lub W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY.**

Kolejnym dokumentem, w którym odnajdujemy przesłanki dyskryminacji, jest tzw. ustawa antydyskryminacyjna. Wymienione w ustawie przesłanki dyskryminacji to:

- PŁEĆ,
- WIEK,
- POCHODZENIE ETNICZNE,
- NARODOWOŚĆ,
- RELIGIA, WYZNANIE, ŚWIATOPOGLĄD,
- NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ,
- WIEK oraz
- ORIENTACJA SEKSUALNA.

Jest to katalog zamknięty, tj. *przepisy te nie chronią przed dyskryminacją ze względu na inne cechy*. Przy czym poszczególne przepisy ustawy dotyczą tych przesłanek w różnym stopniu w różnych obszarach, co powoduje nierównomierną ochronę przed dyskryminacją. Sprawdź zakres ochrony w części **W JAKICH SYTUACJACH JESTEM NARAŻONY / NARAŻONA NA DYSKRYMINACJĘ?**

DYSKRYMINACJA WIELOKROTNA

Osoby mogą doświadczać dyskryminacji w oparciu o swoją przynależność do jednej, wybranej grupy – ze względu na jedną cechę prawnie chronioną – ale także ze względu na swoją przynależność do wielu różnych grup jednocześnie. Taki rodzaj dyskryminacji jest określony nazwą dyskryminacji wielokrotnej. Perspektywa ta pozwala w bardziej wnikliwy sposób diagnozowania zjawiska dyskryminacji, a także zaproponowanie bardziej skutecznego rozwiązania przeciwdziałającego wykluczeniom ze względu na różne przesłanki. Nie znalazła jednak dotąd odzwierciedlenia w przepisach systemu prawa polskiego ani unijnego.

1.3 W JAKICH SYTUACJACH JESTEM NARAŻONY / NARAŻONA NA DYSKRYMINACJĘ?

Dyskryminacja może wystąpić praktycznie w każdym przejawie życia społecznego, zawodowego i politycznego, zarówno w życiu prywatnym, jak i w sferze publicznej. **Obszary dyskryminacji** obejmują zmienną liczbę dziedzin życia, przy czym najwięcej obszarów dyskryminacji opisano w kontekście dyskryminacji ze względu na płeć. Najszerzej ujmuje ich zakres przepis art. 32 Konstytucji RP, zakazując dyskryminacji „w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym”, a poszczególne ustawy skupiają się na wybranych jego sferach.

W sferze prywatnej

Szczególną wagę w relacjach z najbliższymi zasługuje równość praw małżonków oraz równość praw dzieci pochodzących z małżeństwa i pozamałżeńskich. W obu przypadkach zastosowanie mają przepisy Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. Równość praw małżonków wyrażona w art. 23 Krio w konsekwencji prowadzi do współuczestniczenia w podejmowaniu decyzji oddziałujących na sposób funkcjonowania rodziny – w sposób szczególny ma to znaczenie w sferze finansowej oraz zawodowej. Bardzo ważnym elementem zapobiegania dyskryminacji w sferze prywatnej ze względu na płeć, wiek lub niepełnosprawność jest system przeciwdziałania przemocy domowej.

W SFERZE PUBLICZNEJ

Przepisy ustawowe regulujące różne obszary życia zakazują m.in.:

- nawoływania do nienawiści oraz znieważania z przyczyn różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość (art. 256 i 257 Kodeksu karnego) – patrz PRZESTĘPSTWA Z NIENAWIŚCI,
- jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (Art. 18^{3a} i nast. Kodeksu pracy),
- jakiegokolwiek dyskryminacji w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy i instrumentów rynku pracy (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Szeroką regulację w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji stanowi USTAWA Z DNIA 3 GRUDNIA 2010 R. O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA (tzw. ustawa antydyskryminacyjna). Ma ona zastosowanie w zakresie:

- ✓ podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych,
- ✓ warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej,

- ✓ przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji,
- ✓ dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,
- ✓ zabezpieczenia społecznego,
- ✓ opieki zdrowotnej,
- ✓ oświaty i szkolnictwa wyższego,
- ✓ usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy, nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

JEDNAK NIE WSZYSTKIE OSOBY OTRZYMUJĄ OCHRONĘ PRZED DYSKRYMINACJĄ W TYM SAMYM ZAKRESIE.

- ✓ Ustawa zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie **dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii**, jeżeli są oferowane publicznie.
- ✓ Ustawa zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:
 - **podjęcia kształcenia zawodowego, w tym dokończenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych,**
 - **warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej,**
 - **przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji,**
 - **dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy.**
- Ustawa zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie **opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego.**

UWAGA! Ponadto ustawy nie stosuje się do:

- 1) **sfery życia prywatnego i rodzinnego** oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;
- 2) **treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług**, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- 3) **swobody wyboru strony umowy**, jeśli dyskryminacja nie jest oparta na przesłankach płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;
- 4) **usług edukacyjnych** w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- 5) odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;
- 6) odmiennego traktowania **co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego**, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;
- 7) **ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd**, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;
- 8) odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:
 - a) gdy jest to **obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem**, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,
 - b) polegającego na **ustalaniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń**, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; *w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmiennie traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć*;
- 9) odmiennego traktowania ze względu na kryterium obywatelstwa, **w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej** oraz związanego ze statusem prawnym osób fizycznych będących obywatelami państw innych niż państwa członkowskie Unii Europejskiej, państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) — strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej.

ZATRUDNIENIE PRACOWNICZE

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, co dotyczy w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (art. 11² Kp) oraz zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 11³ Kp). Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 Kp pracownicy powinni być równo traktowani **w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu obejmuje także **prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości** (art. 18^{3c} Kp). Pracami o jednakowej wartości to praca, której wykonywanie wymaga od pracowników:

- porównywalnych kwalifikacji zawodowych,
- praktyki i doświadczenia zawodowego,
- porównywalnej odpowiedzialności,
- porównywalnego wysiłku.

W art. 18^{3b} § 1 k.p. wskazane zostały sytuacje, które stanowią naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli skutkiem zróżnicowanego traktowania ze względu na wiek jest na przykład:

- 1) *odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,*
- 2) *niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,*
- 3) *pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.*

Wyjątki od zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu:

- A. działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na przykład na niezatrudnianiu pracownika, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny z art. 18^{3a} § 1 Kp są rzeczywistymi decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- B. wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1 Kp (np. z uwagi na konieczność reorganizacji pracy);
- C. stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- D. stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek;
- E. działania wyrównawcze podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 Kp, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności;
- F. ponadto zgodnie z prawem Unii Europejskiej, państwa członkowskie mogą przewidzieć, że różnica traktowania ze względu na wiek nie będzie stanowić dyskryminacji, jeśli w kontekście ustawodawstwa krajowego, będzie ona obiektywnie i rozsądnie usprawiedliwiona uzasadnionym celem. Taka różnica traktowania może obejmować, między innymi:
 - (a) ustalanie szczególnych warunków dostępu do zatrudnienia i szkoleń zawodowych, włączając w to zwolnienia z pracy oraz warunki wynagradzania młodych pracowników, starszych pracowników oraz osób sprawujących opiekę w celu promowania ich integracji zawodowej oraz zapewnienia im ochrony;
 - (b) ustalanie minimalnych warunków związanych z wiekiem, doświadczeniem zawodowym lub stażem, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia lub pewnych korzyści związanych z zatrudnieniem;
 - (c) ustalanie maksymalnego wieku rekrutacji, związanego z wymaganiami dotyczącymi kwalifikacji niezbędnych na danym stanowisku lub konieczność przepracowania rozsądnego okresu przed przejściem na emeryturę;
- G. zatrudnianie pracowników przez kościoły, inne związki wyznaniowe oraz organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Na tej podstawie, możliwe jest zróżnicowane traktowanie pracowników, przez wyżej wymienione podmioty, jeżeli rodzaj lub

charakter wykonywanej przez te podmioty działalności powoduje, że „religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie” (art. 18^{3b} § 4 Kp).

Nierówne traktowanie podyktowane innymi względami niż kryteria dyskryminujące może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników – nie zaś naruszenie zakazu dyskryminacji. **Jeżeli jednak pracownicy są nierówno traktowani ze względu na cechy wskazane w art. 11³ Kp, mamy wówczas do czynienia z działaniami dyskryminującymi.**

Na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej zakazuje się dyskryminacji osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:

- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji; - dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Ustawy nie stosuje się do:

- odmiennego traktowania, co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;

- ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;
- odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek, gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem, że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, państwo jest zobowiązane do zagwarantowania racjonalnego usprawnienia. Oznacza to, że pracodawca podejmie odpowiednie środki, konieczne w danej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy lub awansowanie lub przejście szkolenia, chyba że takie środki nakładałyby nieproporcjonalnie duże obciążenie na pracodawcę.

Dyskryminacja w obszarze zatrudnienia pracowniczego i korzystania z instrumentów rynku pracy może polegać między innymi na:

- odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia,
- pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- domaganie się od kandydatki na pracownika zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że kandydatka nie jest w ciąży,
- różnicowanie wynagrodzeń przy braku usprawiedliwionych obiektywnych przyczyn.

OCHRONA ZDROWIA

Zgodnie z art. 68 ust. 1 Konstytucji RP, każdy ma prawo do ochrony zdrowia. Prawo to jest prawem każdego człowieka, to tzw. prawo socjalne, które przysługuje zarówno ubezpieczonym, jak i nieubezpieczonym. Prawo dostępu do systemu ochrony zdrowia, którego istnienia władza publiczna jest gwarantem, dotyczy wszystkich (zarówno cudzoziemców będących obywatelami innych państw jak i apatrydów). Prawo to wiąże się niewątpliwie z innymi prawami konstytucyjnymi, a zwłaszcza z godnością człowieka i prawną ochroną życia. W związku z tym zakazane są wszelkie ograniczenia w dostępie do systemu ochrony zdrowia ze względu na cechy osobiste jednostki.

Natomiast przepis art. 68 ust. 2 Konstytucji RP przewiduje, że:

*„Obywatelom, niezależnie od sytuacji materialnej, władze publiczne zapewniają równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Warunki i zakres udzielania świadczeń określa ustawa”.
Zatem świadczenia finansowane ze środków publicznych są dostępne dla obywateli polskich, czyli już nie dla „każdego”.*

Dostęp ten musi być równy i niezależny od sytuacji materialnej obywatela, m.in. zgodnie z art. 32 Konstytucji gwarantującym równe traktowanie. Szczegółowe obowiązki władz publicznych określa ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Ponadto, przepis art. 68 ust. 3 Konstytucji nakłada również na władze publiczne obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej **dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym i osobom w podeszłym wieku.**

Przepisy zakazujące nierównego traktowania w dostępie do ochrony zdrowia zawarte są także w tzw. ustawie antydyskryminacyjnej. Zgodnie z art. 4 pkt 4 c ustawę stosuje się w zakresie dostępu i korzystania z opieki zdrowotnej. Przepis art. 7 ustawy wprowadza tylko trzy przesłanki, ze względu na które zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych w zakresie opieki zdrowotnej, tj. **rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość**. Zakaz nierównego traktowania w dostępie i korzystaniu opieki zdrowotnej oznacza, że ani przepisy prawa, ani praktyka ich stosowania nie mogą wprowadzać żadnych nieuzasadnionych ograniczeń w dostępie do ochrony zdrowia, opartych na powyższych kryteriach.

Zakaz wynikający z przepisów ustawy antydyskryminacyjnej dotyczy zarówno placówek publicznej służby zdrowia, jak też podmiotów prywatnych.

Dyskryminacja w zakresie ochrony zdrowia może polegać między innymi na:

- odmowie udzielenia porady medycznej lub wykonania zabiegu osobie ze względu na jej cechę prawnie chronioną, np. w obawie o to, że osoba homoseksualna może być zarażona wirusem HIV, czy osobie niepełnosprawnej;
- wykonywanie świadczeń medycznych o niższym standardzie ze względu na cechę prawnie chronioną pacjenta, np. osobom starszym;
- pogwałcenie praw pacjenta z uwagi .

ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Przez główny cel systemu zabezpieczenia społecznego uznaje się zagwarantowanie bezpieczeństwa w socjalno-ekonomicznym rozumieniu, a więc bezpieczeństwa socjalnego. Podejmowane dla realizacji tego celu działania są przede wszystkim kierowane na zmniejszanie i kompensowanie następstw zaistnienia różnych zagrożeń, zaliczanych do ryzyk socjalnych, np.: choroba, wypadek przy pracy i choroba zawodowa, niepełnosprawność, macierzyństwo, utrata pracy, zgon żywiciela rodziny czy starość. Zatem zakaz dyskryminacji obejmuje korzystanie z takich świadczeń jak:

- świadczenia z tytułu choroby,
- świadczenia z tytułu macierzyństwa i równoważne świadczenia dla ojca,
- wypadki przy pracy,
- choroby zawodowe,
- świadczenia z tytułu inwalidztwa,
- emerytury,
- renty rodzinne,
- świadczenia z tytułu śmierci,
- świadczenia dla bezrobotnych,
- świadczenia rodzinne,
- świadczenia przedemerytalne.

Najczęściej więc w tym obszarze będziemy mieć do czynienia

- dyskryminacją instytucjonalną, kiedy na poziomie instytucji funkcjonują formalne lub nieformalne ustalenia, które powodują, że jedna z grup (lub kilka z nich) jest w gorszej sytuacji, np. utrudniony dostęp do informacji i świadczeń socjalnych osób nieposługujących się językiem polskim;
- dyskryminacją strukturalną to efekt funkcjonowania systemu prawnego, społecznego, gospodarczego, politycznego, w wyniku którego osoby należące do pewnej grupy (często

wyróżnionej na podstawie cechy prawnie chronionej) nie mają możliwości pełnego korzystania ze wszystkich zasobów i praw, czego efektem jest wykluczenie społeczne, np. zróżnicowany wiek emerytalny kobiet i mężczyzn.

Ustawa antydyskryminacyjna zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych **ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość** w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego.

EDUKACJA

Z dyskryminacją możemy spotkać się również w obszarze edukacji. Mówiąc o edukacji, mamy na myśli dostęp i warunki korzystania z możliwości podjęcia kształcenia i wychowania na etapie edukacji przedszkolnej i szkolnej (szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ogólnokształcące, szkoły zawodowe) w trakcie studiów oraz w ramach różnego typu szkoleń.

Dyskryminacja w edukacji może polegać między innymi na:

- nieuzasadnionej odmowie dostępu do kształcenia;
- stosowaniu dyskryminujących kryteriów naboru do przedszkoli/szkół/uczelni wyższych;
- segregacji uczniów ze względu na ich cechy prawnie chronione (np. nieuzasadnione kierowanie dzieci romskich do szkół specjalnych);
- izolacji/poniżaniu uczniów ze względu na ich cechy prawnie chronione np. orientację seksualną, pochodzenie społeczne, pochodzenie narodowe, etniczne, rasowe;
- utrwalaniu stereotypów dotyczących tradycyjnych ról kobiet i mężczyzn poprzez dyskryminacyjne treści nauczania, dyskryminacyjne podręczniki szkolne;
- molestowaniu seksualnym.

Dyskryminacja w tym obszarze może przybierać różne formy:

- *Dyskryminacja bezpośrednia* to na przykład: odmowa przyjęcia do żłobka/przedszkola/szkoły dziecka zarażonego wirusem HIV
- *Dyskryminacja pośrednia* to na przykład: przeprowadzanie egzaminów w miejscach i w sposób niedostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
- *Molestowanie* to na przykład: poniżanie uczniów ze względu na ich pochodzenie społeczne lub rasowe

- *Molestowanie seksualne* : wysyłanie do studentek przez wykładowcę niepożądanych e – maili o charakterze erotycznym
- *Zachęcanie do dyskryminacji* : zachęcanie innych uczniów do zachowań poniżających danego ucznia/uczennicę ze względu na jego/jej orientację seksualną lub nie reagowanie przez nauczycieli na dyskryminacyjne zachowania uczniów

Podobnie jak w innych sferach życia, także w edukacji dyskryminacja może dotyczyć osoby ze względu na różnego rodzaju przesłanki na przykład: płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, rasowe, narodowe. Katalog przesłanek ze względu, na które osoba nie może być dyskryminowana, jest otwarty – zatem np. ograniczanie dostępu z uwagi na miejsce zamieszkania czy status materialny również jest zabronione.

ZATRUDNIENIE NIEPRACOWNICZE

Na podstawie przepisów ustawy antidyskryminacyjnej ochrona przed dyskryminacją obejmuje również osoby wykonujące pracę w ramach zatrudnienia niepracowniczego. Zatrudnienie niepracownicze jest formą wykonywania pracy, która nie podlega przepisom Kodeksu pracy. Nie ma więc pracownika i pracodawcy, a stosunek łączący podmiot świadczący pracę i ją zlecający ma charakter cywilnoprawny i oparty jest na przepisach prawa cywilnego. Do zatrudnienia niepracowniczego możemy zaliczyć np.:

- umowy cywilnoprawne: umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna, kontrakt menedżerski;
- samozatrudnienie / prowadzenie indywidualnej działalności gospodarczej;
- wolontariat.

Dyskryminacja w obszarze zatrudnienia niepracowniczego może polegać między innymi na:

- stosowaniu dyskryminujących kryteriów doboru osób mających świadczyć pracę,
- nieuzasadnionej odmowie zatrudnienia,
- nieuzasadnionym zwolnieniu ze świadczenia pracy ,
- ustalaniu dyskryminujących stawek wynagrodzenia,
- ustalaniu niekorzystnych warunków umów np. co do terminów wykonania przedmiotu umowy,

- stwarzaniu wrogiej i upokarzającej atmosfery w pracy przez wyśmiewanie, przykre oraz złośliwe uwagi odnoszące się do danej cechy prawnie chronionej,
- odmowie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej opartej na dyskryminujących kryteriach,
- odmowie udzielenia zezwolenia lub koncesji na prowadzenie działalności gospodarczej z przyczyn dyskryminacyjnych.

Dyskryminacja w tym obszarze może przybierać różne formy:

- *Dyskryminacja bezpośrednia* na przykład: nieudzielenie pozwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej polegającej na prowadzeniu lokalu gastronomicznego z afrykańskim jedzeniem
- *Dyskryminacja pośrednia* to na przykład: przeprowadzanie rozmowy kwalifikacyjnej w miejscu niedostosowanym do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
- *Molestowanie* to na przykład: poniżanie pracownika ze względu na jego orientację seksualną
- *Molestowanie seksualne*: ciągłe komentowanie wyglądu współpracownicy przez kolegę z pokoju, który pomimo sprzeciwu koleżanki wciąż mówi o tym jak bardzo mu się podoba
- *Zachęcanie do dyskryminacji*: zachęcanie innych pracowników do poniżania i wyśmiewania innego pracownika ze względu na jego/jej tożsamość płciową

Podobnie jak w innych sferach życia, także w edukacji dyskryminacja może dotyczyć osoby ze względu na różnego rodzaju przesłanki na przykład: płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, rasowe, narodowe. **Katalog przesłanek ze względu, na które osoba nie może być dyskryminowana, jest otwarty** – zatem np. ograniczanie dostępu z uwagi na miejsce zamieszkania również jest zabronione.

DOŚTĘP DO DÓBR I USŁUG

Należy pamiętać, że zarówno zgodnie z prawem Unii Europejskiej, jak i od 2011 roku prawem polskim zachowania polegające na uniemożliwieniu komuś, z uwagi na jego przynależność do konkretnej grupy społecznej, skorzystania z usługi, która oferowana jest publicznie, zwykle za wynagrodzeniem, lub nabycia jakiegoś dobra lub towaru sprzedawanego publicznie, jest bezprawnym nierównym traktowaniem i jako takie może być zakwalifikowane jako dyskryminacja. Do usług dostępnych publicznie możemy zaliczyć na przykład usługi: transportowe, restauracyjno-żywnościowe,

fryzjerskie, mieszkaniowe, ubezpieczeniowe, bankowe czy kulturalno-sportowe. Mówiąc o dobrach i towarach, mamy na myśli dobra i towary, których nabywanie jest nam niezbędne lub konieczne do normalnego funkcjonowania w społeczeństwie, na przykład energia elektryczna, gaz, odzież, czy żywność.

Dyskryminacja w obszarze dóbr i usług może polegać między innymi na:

- odmowie świadczenia danej usługi (lub udostępnienia określonego dobra)
- świadczeniu usług gorszej jakości lub w gorszy sposób
- świadczeniu usług na mniej korzystnych warunkach

Dyskryminacja w tym obszarze może przybierać różne formy:

- *Dyskryminacja bezpośrednia* to na przykład: odmowa obsłużenia w restauracji osoby niewidomej poruszającej się w asyście psa przewodnika
- *Dyskryminacja pośrednia* to na przykład: pobieranie od kobiet przez zakład ubezpieczeń wyższych składek tytułem ubezpieczenia na życie
- *Molestowanie* to na przykład: poniżające uwagi i komentarze co do pochodzenia kierowane przez obsługę lokalu do gości pochodzenia romskiego
- *Molestowanie seksualne* to na przykład: niewłaściwe traktowanie kobiet – klientek klubów/pubów, polegające na czynieniu seksistowskich uwag, zwracaniu się do kobiet w sposób, który je upokarza lub zawstydza.

Podobnie jak w innych sferach życia, także w edukacji dyskryminacja może dotyczyć osoby ze względu na różnego rodzaju przesłanki na przykład: płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, rasowe, narodowe. **Katalog przesłanek ze względu, na które osoba nie może być dyskryminowana, jest otwarty** – zatem np. ograniczanie dostępu z uwagi na miejsce zamieszkania również jest zabronione.

„DOBRA ADMINISTRACJA”

Wyróżnia się trzy rodzaje dyskryminacji mającej miejsce w relacjach petent - instytucja publiczna:

- źle sformułowane przepisy, które w pośredni sposób dyskryminują grupy i osoby;

- dyskryminujące praktyki – czyli nieprawidłowe działania urzędów publicznych, które noszą cechy dyskryminacji;
- dyskryminujące zachowania świadczące o niechęci do przedstawicieli mniejszości, w tym czasem także urzędników.

Przykłady zachowań dyskryminacyjnych administracji i instytucji publicznych:

❖ Osoba Głucha chciała w urzędzie uzyskać informację o dodatku mieszkaniowym. Urzędnik nakazał jej przyjść z „opiekunem” i nie udzielił informacji.

❖ Obywatel Rosji został pobity i okradziony. Sprawcy wyzywali go, używali także wobec obraźliwych epitetów, np. „ty rusku”. Mężczyzna udał się na Policję i chciał złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa. Policjanci początkowo nie chcieli w ogóle przyjąć zgłoszenia ani przestuchać pokrzywdzonego. Poradzili mu, by na drodze cywilnej dochodził odszkodowania. Kiedy w końcu przyjęli zawiadomienie, nie chcieli wziąć pod uwagę tego, że poszkodowany był wyzywany z powodu swojej narodowości.

❖ Sytuacja materialna i zdrowotna pani Z. była bardzo trudna, była zmuszona korzystać z pomocy społecznej. Pani Z. otrzymała w Urzędzie Miejskim w P. decyzję odnośnie możliwości ubiegania się o mieszkanie komunalne. W odpowiedzi na złożony przez nią wniosek Prezydent Pruszkowa wyjaśnił, iż nie ma możliwości udzielenia jej pomocy, bowiem zgodnie z Uchwałą Rady Miejskiej w P. o uzyskanie mieszkania z zasobów komunalnych mogą ubiegać się tylko stali mieszkańcy, a pani Z. była imigrantką.

PRZYKŁADY DYSKRYMINACJI

Dyskryminacja może przybierać różną postać, w zależności od przesłanki, jakiej dotyczy, i obszaru, w jakim występuje – na przykład:

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA POCHODZENIE NARODOWE/RASOWE/ETNICZNE

A. w obszarze zatrudnienia pracowniczego i korzystania z instrumentów rynku pracy:

- nieuzasadnione niższe wynagrodzenia;
- tolerowanie przez pracodawcę złego traktowania, kierowania obraźliwych słów, wyśmiewanie z powodu przynależności rasowej i etnicznej przez współpracowników;

B. w obszarze ochrony zdrowia:

- odmowa przyjęcia do szpitala, przychodni zdrowia lub gabinetu lekarskiego z powodu pochodzenia etnicznego,

C. w obszarze zabezpieczenia społecznego:

- brak dostępu do informacji o formach wsparcia socjalnego w języku potencjalnego beneficjenta;

D. w obszarze edukacji:

- szkolna segregacja dzieci romskich;
- kierowanie dzieci mniejszości narodowych lub etnicznych do szkół specjalnych;
- odmowa przyjęcia do szkoły dzieci cudzoziemskich;
- tworzenie dyskryminacyjnych systemów elektronicznego zgłaszania dzieci do placówek szkolnych;

E. w obszarze zatrudnienia niepracowniczego:

- negatywna ocena i nieprzyjęcie wykonanego dzieła podyktowana uprzedzeniami zamawiającego wobec osób innym kolorze skóry;

F. w obszarze dostępu do dóbr i usług:

- odmowa sprzedaży towaru lub świadczenia usług przez sprzedawcę lub usługodawcę z powodu uprzedzeń rasowych (np. odmowa wstępu do restauracji, pubu, dyskoteki, kawiarni);
- ustalanie wyższych cen usług/towarów w sytuacji, gdy odbiorcami są cudzoziemcy (np. karta dań napisana po angielsku zawiera ceny wyższe niż karta dań napisana po polsku);
- osiedlanie osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych w określonych miejscowościach lub dzielnicach większych miast lub oferowanie gorszego standardu zamieszkania.

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA WIEK

A. w obszarze zatrudnienia pracowniczego i korzystania z instrumentów rynku pracy:

- zamieszczanie w gazetach ofert pracy ze wskazaniem akceptowanej przez pracodawcę górnej granicy wieku kandydatów, gdy rodzaj pracy takiego ograniczenia obiektywnie nie uzasadnia;
- odmowa dostępu pracownikowi po 55. roku życia do kursów lub szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe wyłącznie z przyczyn wieku.

B. w obszarze ochrony zdrowia:

- brak podjęcia pilnej interwencji lekarskiej wobec osoby starszej z powodu jej wieku;

C. w obszarze zabezpieczenia społecznego:

- ograniczenia w przetargu publicznym wieku zleceniobiorców ochrony archiwum do 40. roku życia;

D. w obszarze edukacji:

- brak ofert szkoleniowych skierowanych do osób starszych

E. w obszarze zatrudnienia niepracowniczego:

- wypowiedzenie zlecenia tylko ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego przez przyjmującego zlecenie

F. w obszarze dostępu do dóbr i usług:

- odmowa udzielenia pożyczek, kredytów osobom starszym, mimo udokumentowanego dochodu;
- formułowanie treści umów w sposób utrudniający ich prawidłowe zrozumienie przez osoby starsze.

DISKRIMINACJA ZE WZGLĘDU NA NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ, STAN ZDROWIA

A. w obszarze zatrudnienia pracowniczego i korzystania z instrumentów rynku pracy:

- odmowa zatrudnienia ze względu na ułomność w przypadku, gdy nie jest wymagana na danym stanowisku pełna sprawność fizyczna lub psychiczna, a osoba niepełnosprawna ma kwalifikacje na takie stanowisko,
- odmowa zatrudnienia osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim ze względu na brak odpowiednich rozwiązań technicznych w miejscu pracy i właściwych ciągów komunikacyjnych spełniających warunki dostępności,
- typowanie na szkolenia umożliwiające podnoszenie kwalifikacji zawodowych i przez to awans zawodowy wyłącznie osób pełnosprawnych, a pomijanie osób niepełnosprawnych,
- dokuczanie osobie niepełnosprawnej z powodu ograniczeń jej sprawności;
- odmowa zarejestrowania działalności gospodarczej osoby niepełnosprawnej psychicznie z przyczyny ograniczonej sprawności tej osoby;

B. w obszarze ochrony zdrowia:

- utrudniony dostęp do świadczeń zdrowotnych - np. dorosłym osobom z niepełnosprawnością intelektualną odmawia się wykonania zabiegu medycznego, ponieważ uważa się, że osoby te nie są w stanie świadomie wyrazić swojej zgody na zabieg;

C. w obszarze edukacji:

- kierowanie dzieci z niepełnosprawnościami do szkół specjalnych, podczas gdy rodzaj ich niepełnosprawności pozwala na naukę w zwykłych szkołach
- występowanie barier architektonicznych w szkołach, w których uczą się osoby z niepełnosprawnościami
- brak podręczników szkolnych przystosowanych do nauki dzieci z niepełnosprawnościami
- brak specyficznych narzędzi wychodzących naprzeciw specjalnym potrzebom uczniów niepełnosprawnych (możliwość korzystania z wydłużonego czasu pisania egzaminów, specjalne pomoce naukowe itd.)

D. w obszarze zatrudnienia niepracowniczego:

- nieuzasadnione gorsze kształtowanie warunków umów (np. co do wysokości wynagrodzenia) zawieranych z osobami z niepełnosprawnościami w stosunku do innych zatrudnianych;

E. w obszarze dostępu do dóbr i usług:

- zakaz wstępu do lokali gastronomicznych osób poruszających się z psem przewodnikiem;
- odmowa wystawienia karty kredytowej lub wydawania zgody na zakupy na raty;

DYSKRIMINACJA ZE WZGLEDU NA RELIGIĘ, WYZNANIE, ŚWIATOPOGŁĄD

A. w obszarze zatrudnienia pracowniczego i korzystania z instrumentów rynku pracy:

- żądanie od pracownika lub kandydata na pracownika ujawnienia jego przekonań dotyczących religii, wyznania lub światopoglądu;
- uzależnienie zatrudnienia od wyznawania lub niewyznawania określonej religii (nie dotyczy to zatrudnienia nauczyciela religii lub katechety w szkole);
- odmowa awansowania lub zwolnienia pracownika z pracy w związku z wyznawaną przez niego religią;

- odmowa zwolnienia od pracy w dni będące świętami religijnymi w celu uniemożliwienia pracownikowi uczestniczenia w obrzędach religijnych;

B. w obszarze ochrony zdrowia:

- pozbawienie muzułmanek przebywających w ośrodkach dla uchodźców prawa do wyboru lekarza – kobiety, np. ginekologa;

C. w obszarze edukacji:

- brak możliwości uczestnictwa w lekcjach etyki;
- umieszczanie na świadectwie szkolnym w rubryce religia/etyka kreski wskazującej, iż uczeń nie uczestniczył ani w lekcjach religii ani w lekcjach etyki;
- zmuszanie dzieci nieuczęszczających na lekcje religii do samotnego oczekiwania na następną lekcję na korytarzu szkolnym;
- organizowanie uroczystości religijnych (mszy świętych, rekolekcji itp.) w trakcie zajęć szkolnych;
- przeprowadzanie ceremonii religijnych, takich jak modlitwy czy święcenie sztandaru szkoły, w trakcie świeckich uroczystości szkolnych;
- nieuwzględnianie religijnych wymagań co do diety uczniów w szkolnych stołówkach;

D. w obszarze dostępu do dóbr i usług:

- nieuzasadniona odmowa wstępu na basen osób noszących islamską chustę;
- odmowa wstępu do lokalu osobie ubranej w tradycyjny strój arabski.

DYSKRIMINACJA ZE WZGLĘDU NA ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ:

A. w obszarze zatrudnienia pracowniczego i korzystania z instrumentów rynku pracy:

- odmowa zatrudnienia osoby o orientacji homoseksualnej na określonym stanowisku pracy z przyczyn orientacji seksualnej;
- odmowa przyznania wolnych dni ze względu na konieczność opieki nad chorym partnerem homoseksualnym;
- uzależnienie zatrudnienia od wcześniejszego ujawnienia swojej orientacji seksualnej; domaganie się od kandydata na pracownika zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że kandydat nie jest nosicielem HIV i nie choruje na AIDS (wyjątek – niektóre zawody wymagają stanu pełnego zdrowia);
- dokuczanie pracownikowi z powodu jego orientacji seksualnej;

- zwolnienie z pracy pod nieuzasadnionym pretekstem po ujawnieniu się homoseksualnej orientacji pracownika;

B. w obszarze ochrony zdrowia:

- odmowa pobrania krwi osobie o orientacji homoseksualnej uzasadniona zwiększonym ryzykiem zarażenia wirusem HIV;

C. w obszarze edukacji:

- wyszydzanie i wyśmiewanie uczniów o homoseksualnej orientacji;
- przedstawianie na lekcjach problematyki orientacji homoseksualnej w kategoriach choroby/grzechu;
- korzystanie z podręczników zawierających homofobiczne treści;
- odmowa zatańczenia poloneza studniówkowego w parze jednopłciowej;

D. w obszarze zatrudnienia niepracowniczego:

- kierowanie wobec pracownika przez kolegów z pracy uwag poniżających i ośmieszających, odnoszących się do jego orientacji seksualnej;
- uniemożliwienie objęcia dodatkowym pracowniczym ubezpieczeniem zdrowotnym partnera/partnerki pracownika tej samej płci w sytuacji, kiedy partnerzy pracowników przeciwnej płci mają możliwość korzystania z takiej możliwości;

E. w obszarze dostępu do dóbr i usług:

- odmowa zakwaterowania w hotelu pary osób homoseksualnych.

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

A. w obszarze zatrudnienia pracowniczego i korzystania z instrumentów rynku pracy:

- przyznanie kobiecie niższego niż mężczyźni wynagrodzenia za wykonywanie pracy tej samej wartości;
- odmowa zatrudnienia kobiety ze względu na możliwość zajścia w ciążę w okresie zatrudnienia;
- molestowanie seksualne w miejscu pracy przez przełożonego lub współpracowników;

B. w obszarze ochrony zdrowia:

- odmowa kobiecie dostępu do badań prenatalnych, mimo istniejących wskazań;

C. w obszarze zabezpieczenia społecznego:

- różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn;

- braku możliwości skorzystania z prawa do sprawowania opieki na dzieckiem do lat 14 przez policjanta – mężczyznę w sytuacji, gdy wychowuje dziecko wspólnie z kobietą niebędącą funkcjonariuszką policji;

D. w obszarze edukacji:

- molestowanie seksualne studentek przez wykładowcę;
- segregacja płciowa dzieci uczestniczących w zajęciach szkolnych – utrwalanie stereotypów i ról płci ;
- ocenianie uczniów i uczennic albo studentów i studentek według innych kryteriów, stawianie im różnych wymagań i oczekiwań;
- seksistowskie treści podręczników szkolnych;

E. w obszarze dostępu do dóbr i usług:

- stosowanie kryterium płci przy ustalaniu wysokości składek i zniżek ubezpieczeniowych;
- nieuzasadnione wyższe ceny dla kobiet za usługę fryzjerską.

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA POCHODZENIE SPOŁECZNE

A. w obszarze edukacji:

- molestowanie uczniów ze względu na niski status społeczny
- dyskryminacja ekonomiczna w dostępie do przedszkoli (np. odrzucanie podczas rekrutacji przedszkolnej dzieci, których rodzice nie są w stanie ponieść dodatkowych i nieobowiązkowych kosztów)
- różnicowanie jakości usług żywnościowych (stołówki szkolne).

2. SPOTKAŁA MNIE DYSKRYMINACJA – CO DALEJ?

Droga od stwierdzenia, że dotknęła Cię dyskryminacja, do chwili, gdy zdecydujesz się na podjęcie środków prawnych w celu ochrony swoich praw, może być niełatwa i długa. Pierwszy krok to uświadomienie sobie swoich praw i faktu, że **jako ofiara dyskryminacji nie ponosisz winy ani odpowiedzialności za zachowania innych, którzy Cię dyskryminują.**

Zapoznaj się ze środkami dostępnymi w sprawach dotyczących dyskryminacji, które przedstawiamy w tym poradniku. Oceń, jakie skutki może przynieść ich użycie, i sporządź plan dalszego działania. Dowiedz się, jakie dowody na zaistnienie dyskryminacji i dokumenty powinieneś

/ powinnaś mieć, aby z nich skorzystać. Zapoznaj się z narzędziami możliwymi do zastosowania jeszcze przed wejściem na drogę sądową. A gdy zdecydujesz się wnieść pozew do sądu, przeczytaj poradnik procesowy.

Źródłem wiedzy i wsparcia mogą stać się instytucje i organizacje działające na rzecz ofiar dyskryminacji. Niektóre z nich oferują bezpłatne porady prawne, wsparcie w prowadzeniu sprawy, a także mogą brać udział w postępowaniu administracyjnym i sądowym. Można również skorzystać z bezpłatnych infolinii instytucji wspierających.

2.1. JAK PRZYGOTOWAĆ PLAN DZIAŁANIA?

DOKUMENTACJA PRZYPADKU

Gniew, tak samo jak i rezygnacja są dla ofiary dyskryminacji złymi doradcami. Spróbuj racjonalnie ocenić zajście i swoją sytuację w świetle przepisów prawa. Zasadnicze znaczenie ma dokumentacja przypadku:

- ✓ warto robić notatki potwierdzające nierówne traktowanie, także wobec innych - zapis tego, co i kiedy się zdarzyło, kto był przy tym obecny;
- ✓ w wypadku dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej ważne są dowody na to, że ktoś inny był traktowany lepiej;
- ✓ warto zachować materiały związane ze sprawą, np. wymagania dotyczące danego stanowiska, treść ogłoszeń, decyzje, itp.;
- ✓ jeśli dyskryminacja ma formę słowną, warto na bieżąco sporządzać notatki;

Nagranie rozmowy na dyktafon czy telefon może być użyte jako dowód w sprawie (mówi o tym np. art. 308 ust. 1 Kodeksu postępowania cywilnego). Ważna jednak jest kwestia legalności pozyskania takiego dowodu. Nagrywając potajemnie rozmówcę, łamiemy jego konstytucyjne prawa do prywatności oraz do tajemnicy rozmowy (art. 47 i 49 Konstytucji RP, art. 23 Kodeksu cywilnego). Sąd w takich sprawach musi sobie ocenić, czy taki dowód może zostać uwzględniony.

- ✓ warto zorientować się, czy są świadkowie dyskryminacji i czy inni również czują się dyskryminowani.

Niezwykle istotne z punktu widzenia ofiary dyskryminacji jest ułatwienie dotyczące obowiązku dowodowego w sprawach dotyczących dyskryminacji. Zarówno Kodeks pracy, jak i tzw. ustawa antydyskryminacyjna przewidują tzw. **przeniesiony ciężar dowodu**. Oznacza to, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania. Gdy to uczyni, to podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego

traktowania, będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niż obowiązek udowodnienia. Uprawdopodobnienie w praktyce może polegać na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, podczas gdy udowodnienie musiałoby polegać np. na przedstawieniu świadków zdarzenia. Oznacza to, że np. osoba korzystająca z usług placówki ochrony zdrowia, stawiając zarzut molestowania, będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że doszło do zdarzenia. W praktyce sprowadzać się będzie do przedstawienia okoliczności świadczących o wyrażonym sprzeciwie wobec zaistniałego zachowania. Wówczas placówka, odpowiadając za zachowanie swoich pracowników, będzie zobowiązana wykazać, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania poprzez molestowanie seksualne np. poprzez wskazanie skutecznych wewnętrznych procedur odwoławczych w placówce, z których osoba stawiająca zarzut przed sądem, wcześniej nie skorzystała.

MOŻLIWE KROKI - I CO ONE DAJĄ?

Czasami satysfakcjonujące i możliwe jest rozwiązanie sprawy bez podejmowania kroków prawnych. Pierwszy, który należy bezwzględnie zrobić, to sprzeciw ofiary na zachowanie osoby dyskryminującej – wyrażony niekoniecznie słownie, ale w sposób niebudzący wątpliwości, że zachowanie tego drugiego jest niepożądane. Nie zawsze musi to być oficjalna skarga do przełożonego czy sprzeciw na piśmie bezpośrednio skierowany do osoby dyskryminującej. W niektórych sytuacjach zachowanie ofiary w wystarczającym stopniu sygnalizuje otoczeniu, że inny pracownik zachowuje się wobec niej w sposób, którego ona nie akceptuje. Np. dopiero po wyrażeniu sprzeciwu wobec określonych zachowań można stwierdzić, że określona sytuacja była przejawem molestowania i można ją uznać za bezprawną. Najlepiej poinformować osobę dyskryminującą o tym, że jest się świadomym swoich praw i w razie niezaprzeszania zachowań dyskryminujących nie pozostanie się biernym. Po pierwsze, żądaj zaniechania dyskryminacji.

Należy równocześnie powiadomić przełożonych osoby dyskryminującej, np. kierownika restauracji, dyrektora szpitala, i ewentualnie samorząd zawodowy. Przeciwno sprawcy może być przeprowadzone postępowanie dyscyplinarne.

Należy sprawdzić, czy daną sprawę można rozstrzygnąć, wykorzystując procedury obowiązujące w firmie czy instytucji – np. w formie ugody. Może ona przewidywać zobowiązanie sprawcy do przeprosin, odszkodowania czy zadośćuczynienia. Można też zgłosić sprawę do komisji pojednawczej. Członkowie związku zawodowego mogą również zaangażować jego przedstawicieli w swoją sprawę.

Ofiara dyskryminacji może też podjąć następujące kroki prawne:

1. w przypadku dyskryminacji w obszarze zatrudnienia złożyć skargę do sądu pracy – postępowanie jest nieodpłatne,

2. złożyć pozew do sądu okręgowego o naruszenie dóbr osobistych,
3. w określonych przypadkach – złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa do prokuratury rejonowej,
4. złożyć skargę do Rzecznika Praw Obywatelskich, gdy decyzja organu władzy publicznej w sposób dyskryminujący narusza prawa lub wolności konstytucyjne,
5. złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, która zbada sprawę, zachowując anonimowość osoby składającej skargę,
6. zwrócić się do rządowych i pozarządowych organizacji zajmujących się kwestiami dyskryminacji.

OCHRONA PRZED DZIAŁANAMI ODWETOWYMI

Podporządkowanie się dyskryminacji np. w formie molestowania seksualnego, a także podjęcie przez ofiarę działań przeciwstawiających się temu zjawisku, nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego.

Zgodnie z treścią art. 18^{3e} § 1 Kodeksu pracy, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych wobec niego konsekwencji. Przykładem zachowań pracodawcy mających charakter działań odwetowych może być wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy, jego rozwiązanie bez wypowiedzenia, odwet w odniesieniu do warunków zatrudnienia (np. w zakresie wynagradzania), awansu czy dostępu do szkoleń umożliwiających podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Zgodnie z art. 18^{3e} § 2 Kodeksu pracy, jakiegokolwiek negatywne konsekwencje nie mogą spotkać również pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi, który stawia zarzut molestowania seksualnego.

2.2. CO MOGĘ ZROBIĆ ZANIM PÓJDĘ DO SĄDU?

Zanim zdecydujesz się wnieść pozew do sądu, warto zastanowić się nad możliwością polubownego rozstrzygnięcia sporu. Polubowne rozwiązanie problemu niesie bowiem za sobą wiele korzyści, takich jak np.: zaoszczędzony czas, mniejsze koszty finansowe, ale przede wszystkim możliwość uniknięcia stresu, który zawsze towarzyszy podczas rozpraw sądowych.

PISMO INTERWENCYJNE

Jednym z najłatwiejszych sposobów, które mogą przyczynić się do polubownego rozwiązania konfliktu, jest skierowanie do podmiotu, który dopuszcza się dyskryminujących względem nas działań – tak zwanego pisma interwencyjnego.

Pismo takie powinno zawierać:

- oznaczenie podmiotu, do którego jest kierowane
 - opis naruszeń z oznaczeniem osoby/osób, które dopuściły się naruszenia
 - określenie żądań osoby, wobec której miały miejsce naruszenia, np.:
 - żądanie zaprzestania dyskryminujących praktyk,
 - żądanie usunięcia skutków naruszeń,
 - żądanie przeprosin,
- czy
- żądanie odszkodowania bądź zadośćuczynienia.

Pismo interwencyjne można skierować bezpośrednio do podmiotu, który dopuszcza się naruszenia zasady równego traktowania, ale również do podmiotu nadrzędnego, który sprawuje nadzór i kontrolę nad podmiotem naruszającym przepisy dotyczące równego traktowania.

Przykładowo organem nadrzędnym w stosunku do:

- dyrektora szkoły będzie organ prowadzący szkołę, np. wójt,
- dyrektora szpitala będzie organ prowadzący szpital, np. starosta,
- banku – Komisja Nadzoru Finansowego,
- prezesa spółki – rada nadzorcza.

WZÓR PISMA INTERWENCYJNEGO

MEDIACJA

Osoba dyskryminowana, która nie chce kierować sprawy do sądu, może skorzystać z możliwości przeprowadzenia mediacji, która jest dobrowolnym, poufnym i niesformalizowanym postępowaniem, którego celem jest wypracowanie w formie ugody satysfakcjonującego wszystkie strony rozwiązania.

Mediacja prowadzona jest przez bezstronną osobę – mediatora, który w trakcie postępowania mediacyjnego zachęca, strony do nawiązania dialogu oraz szukania porozumienia i tym samym pozwala stronom na samodzielne wypracowanie zadowalającego je rozwiązania konfliktu.

Postępowanie mediacyjne opiera się więc na ściśle określonych zasadach, takich jak:

- Dobrowolność – oznacza, że strony dobrowolnie godzą się na udział w postępowaniu mediacyjnym
- Bezstronność – strony mediacji są traktowane równo i mają równe prawa
- Poufność – przebieg mediacji objęty jest tajemnicą
- Neutralność – porozumienie jest wypracowywane przez same strony a nie przez mediatora
- Akceptowalność – osoba mediatora musi być zaakceptowana przez strony

Mediacja daje też wiele korzyści, np.:

- Szybkie i proste rozwiązanie problemu

- Rozwiązanie bez pogłębiania problemu
- Ograniczenie kosztów postępowania

Abu doszło do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego, strony konfliktu muszą podpisać umowę mediacyjną.

Umowa taka powinna zawierać:

- przedmiot mediacji, tj. przedmiot sporu lub stosunek prawny, z którego spór wyniknął lub może wyniknąć
oraz
- osobę mediatora albo sposób jego wyboru.

Umowa o mediację nie musi być zawarta na piśmie. Może być zawarta również poprzez samo wyrażenie przez strony sporu zgody na mediację.

Podstawą mediacji może być także postanowienie sądu, który aż do zamknięcia pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę może skierować strony do mediacji. Po zamknięciu posiedzenia sąd może skierować strony do mediacji tylko na zgodny wniosek stron.

Informacje o mediatorach można znaleźć między innymi na:

- stronach internetowych organizacji zrzeszających mediatorów
oraz
- stronach internetowych sądów powszechnych.

UGODA POZASĄDOWA (CYWILNOPRAWNA)

Kolejną możliwością pozasądowego rozwiązania sporu może być podpisanie ugody pozasądowej, która oparta jest na porozumieniu stron konfliktu, które czynią sobie nawzajem ustępstwa.

Ugoda pozasądowa powinna być zawarta na piśmie. Forma pisemna ugody sprawia, bowiem, że jest ona bardziej pewna i może w razie potrzeby stanowić dowód w sądzie.

Należy ponadto pamiętać, że treść zawartej ugody nie może być sprzeczna z przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego i słusznym interesem którejkolwiek ze stron.

W każdej ugodzie o charakterze cywilnoprawnym powinny znaleźć się następujące informacje dotyczące przede wszystkim:

- stron ugody,
- przedmiotu ugody,
- postanowień co do rozwiązania sporu (ustępstw stron),
- postanowień co do dalszych losów stosunku prawnego łączącego strony.

Korzyści, jakie daje nam podpisanie ugody przedsądowej są podobne do tych, które daje nam mediacja, a więc:

- szybkie i proste rozwiązanie problemu

- rozwiązanie bez pogłębiania problemu
- ograniczenie kosztów postępowania

WZÓR UGODY POZASĄDOWEJ

WNIOSEK DO KOMISJI POJEDNAWCZEJ

W sprawach dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, dyskryminowany pracownik, który nie chce dochodzić swoich praw na drodze sądowej może zwrócić się o pomoc do komisji pojednawczej, która jest powoływana wspólnie przez pracodawcę i zakładową organizację związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – przez pracodawcę, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników w celu polubownego rozwiązania sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. We wniosku pracownik powinien opisać przede wszystkim przedmiot sporu oraz podać argumenty uzasadniające możliwość osiągnięcia kompromisu.

Postępowanie przed komisją pojednawczą ma doprowadzić do zawarcia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą ugody.

W ugodzie takiej pracownik i pracodawca samodzielnie rozstrzygają istniejący między nimi spór oraz czynią sobie wzajemne ustępstwa.

Załatwienie sprawy w drodze ugody powinno nastąpić w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Jeżeli jednak postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadzi do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekaże sprawę do sądu pracy.

Pracownikowi przysługuje też prawo wystąpienia do sądu pracy w terminie 30 dni, a w sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy w terminie 14 dni od dnia zawarcia ugody – z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes.

W sytuacji, gdy pomimo podpisania ugody pracodawca uchyla się od jej wykonania, ugoda podlega wykonaniu w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności.

Należy zaznaczyć, że treść ugody nie może być sprzeczna z prawem lub zasadami współzycia społecznego.

WZÓR WNIOSKU DO KOMISJI POJEDNAWCZEJ

WNIOSEK DO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Jedną z możliwości rozwiązania problemu na drodze pozasądowej jest zwrócenie się z prośbą o interwencję do Rzecznika Praw Obywatelskich, który w świetle przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, jest niezależnym organem do spraw równego traktowania i może interweniować w sprawach z zakresu dyskryminacji np. poprzez żądanie od podmiotu (sprawcy naruszeń) zaprzestania dyskryminujących praktyk.

SKARGA DO PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY

Dyskryminowany pracownik, który nie podjął jeszcze decyzji o wystąpieniu z roszczeniem przeciwko pracodawcy do sądu, może złożyć na pracodawcę skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, która przeprowadzi kontrolę w zakładzie pracy i w razie stwierdzenia naruszeń zobowiąże pracodawcę do ich zaprzestania oraz usunięcia ich skutków.

Protokół z kontroli przeprowadzonej przez inspekcję pracy, która wykazała, iż pracodawca dopuszcza się łamania zasady równego traktowania, może być wykorzystany w sądzie jako dowód.

2.3. WALKA Z DYSKRYMINACJĄ NA PRZYKŁADACH

DZIECI ROMSKICH W SZKOLE NIE CHCEMY

Dyskryminacja w dostępie do edukacji

Stan faktyczny

Rodzina Państwa K. – obywatele Polski romskiego pochodzenia - chciała zapisać swoją 7-letnią córkę do pierwszej klasy szkoły podstawowej właściwej według miejsca ich zamieszkania. W wyznaczonym terminie rodzice dziewczynki złożyli w szkole wszystkie wymagane dokumenty, w wyniku czego dziewczynka została przyjęta do szkoły. Niestety w ciągu roku szkolnego okazało się, że córka Państwa K. ma problemy z językiem polskim, co znacznie utrudnia jej naukę. Zaniepokojeni rodzice wystąpili więc z wnioskiem o zapewnienie córce dodatkowych bezpłatnych lekcji języka polskiego. Dyrektor szkoły nie zgodził się i zasugerował umieszczenie córki Państwa K. w szkole specjalnej. Dyrektor swoją decyzję tłumaczył tym, że rodzice innych dzieci obawiają się, że problemy w nauce córki Państwa K. będą miały wpływ na obniżenie poziomu nauki innych uczniów i uczennic.

Stan prawny

Na początku należy podkreślić, iż zgodnie z przepisami art. 32 Konstytucji RP, wszyscy są równi wobec prawa i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz nikt nie

może być dyskryminowany z jakiegokolwiek przyczyny w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym. Jeśli chodzi o zakres podmiotowy zasady równości, to odnosi się ona do wszystkich osób podlegających jurysdykcji Rzeczypospolitej. W odniesieniu do osób fizycznych oznacza to, że prawo do równego traktowania mają zarówno obywatele, jak i cudzoziemcy.

Art. 70 Konstytucji głosi, że **każdy ma prawo do nauki, która do 18. roku życia jest obowiązkowa**. Ponadto władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do wykształcenia i w tym celu tworzą oraz wspierają systemy indywidualnej pomocy finansowej i organizacyjnej dla uczniów i studentów.

Kwestię nauki w szkołach dzieci rodziców niebędących obywatelami Polski bądź dzieci należących do mniejszości narodowych, etnicznych czy rasowych regulują przepisy ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 listopada 2007 r. w sprawie warunków i sposobu wykonywania przez przedszkola, szkoły i placówki publiczne zadań umożliwiających podtrzymywanie poczucia tożsamości narodowej, etnicznej i językowej uczniów należących do mniejszości narodowych i etnicznych oraz społeczności posługującej się językiem regionalnym.

Według art. 94a tej ustawy osoby niebędące obywatelami polskimi korzystają z nauki i opieki w publicznych przedszkolach, a podlegające obowiązkowi szkolnemu korzystają z nauki i opieki w publicznych szkołach podstawowych, gimnazjach, publicznych szkołach artystycznych oraz w placówkach, w tym placówkach artystycznych, **na warunkach dotyczących obywateli polskich**.

Bezpłatnie z nauki mogą korzystać między innymi:

- obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej;
- osoby pochodzenia polskiego w rozumieniu przepisów o repatriacji;
- osoby, którym udzielono zezwolenia na osiedlenie się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; osoby posiadające ważną Kartę Polaka;
- osoby, dla których uprawnienie takie wynika z umów międzynarodowych;
- osoby, którym nadano status uchodźcy oraz członkowie ich rodzin;
- osoby posiadające zgodę na pobyt tolerowany czy na przykład osoby korzystające z ochrony czasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Osoby niebędące obywatelami, które na podstawie przepisu art. 94a ustawy o oświacie nie mają zapewnionej bezpłatnej nauki, mogą korzystać z nauki w publicznych szkołach na warunkach odpłatności.

Osoby niebędące obywatelami Polaki, podlegające obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, które nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki, mają prawo do **dotodkowej bezpłatnej nauki języka polskiego**. Dodatkową naukę języka polskiego

dla tych osób organizuje organ prowadzący szkołę. **Uprawnienie to przysługuje także osobom będącym obywatelami polskimi podlegającym obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, które nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki.**

Od stycznia 2011 roku obowiązują również przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, które zakazują nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie oświaty i szkolnictwa wyższego (art. 7 ustawy). W świetle przepisów art. 13 tej ustawy osoba, wobec której została naruszona zasada równego traktowania ma **prawo do odszkodowania**.

Odnosząc się do przepisu art. 13 ustawy, trzeba wziąć pod uwagę, iż w polskim prawie cywilnym istnieje zasadnicza różnica pomiędzy odszkodowaniem a zadośćuczynieniem. Zgodnie z art. 361 Kodeksu cywilnego, odszkodowanie ma na celu wyłącznie wyrównanie poniesionego uszczerbku majątkowego, tj. poniesionych strat lub utraconych korzyści. Odszkodowanie w żaden sposób nie wynagradza więc krzywd, cierpień moralnych i psychicznych doznanych w wyniku dyskryminacyjnego potraktowania. Tymczasem w przypadku dyskryminacyjnych zachowań osoby pokrzywdzone często doznają wyłącznie szkód o charakterze niemajątkowym, a przedmiotem ochrony w tych sprawach jest ich godność, a dopiero w dalszej kolejności przysługujące im prawa majątkowe.

Sąd Najwyższy w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu stwierdził, że zasądzone odszkodowanie musi być **skuteczne, proporcjonalne i odstraszające** a co więcej **obejmuje ono nie tylko wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych, ale - co ważne w kontekście tej sprawy - także niemajątkowych** i na tej podstawie pełni funkcję zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, które ma na celu wynagrodzić doznane przez pokrzywdzonego cierpienia, utratę radości życia oraz ułatwić mu przezwycięzenie ujemnych przeżyć psychicznych (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSN IAPiUS 2010, Nr 13-14, poz. 160, str. 548).

Na to, iż odszkodowanie za złamanie zasady równego traktowania przyznane na podstawie art. 13 ustawy powinno pełnić funkcje zadośćuczynienia (podobnie jak odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu), zwróciła uwagę także Rzecznik Praw Obywatelskich w piśmie z dnia 28 maja 2012r. RPO – 687085- I/12/KW/MW do Pełnomocniczki Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Obowiązek ustanawiania przez państwa członkowskie UE skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji za dyskryminacje wynika z przepisów Dyrektyw. Art. 17 Dyrektyw Rady 2000/78/WE oraz art. 15 Dyrektywy rady 2000/43/WE głosi bowiem: „Państwa Członkowskie ustanawiają zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na mocy niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą nakazywać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”. W wyroku ETS w sprawie C 14/83 Colson i Kamann przeciwko Nadrenii Północnej – Westfalii, Trybunał wyjaśnił, iż aby sankcje w postaci przyznania odszkodowania, były skuteczne i wywierały skutek prewencyjny, powinny być adekwatne do

poniesionej szkody. Ponadto, zdaniem Trybunału wydaje się, że przepisy krajowe ograniczające prawo do naprawienia szkody, do odszkodowania czysto symbolicznego, jakim jest na przykład zwrot kosztów związanych z ubieganiem się o pracę, nie będą zgodne z wymogami skutecznej transpozycji dyrektywy.

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że beczynność szkoły oraz gminy w zapewnieniu córce Państwa K. dodatkowych lekcji języka polskiego oraz sugestia o przeniesieniu do szkoły specjalnej stanowi **naruszenie przepisów ustawy o systemie oświaty**. Co więcej, działania stanowią przejaw **dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne**.

Co mogą zrobić Państwo K.?

Państwo K. mogą:

1. wystosować do Kuratorium Oświaty (właściwego ze względu na miejsce, w którym działa szkoła) prośbę o interwencję u wójta/burmistrza bądź prezydenta gminy, która jest odpowiedzialna za prowadzenie szkoły i zapewnienie córce Państwa K. kontynuowanie nauki, objęcie jej specjalnym nadzorem pedagogicznym oraz zapewnienie lekcji języka polskiego.

Wzór pisma do Kuratorium

2. domagać się odszkodowania za dyskryminację na podstawie przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania. W tym celu należy: sporządzić pozew.

Podstawa prawna

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970780483>
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700)
<http://isip.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20102541700>
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640160093>
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640430296>
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19910950425>
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 listopada 2007 r. w sprawie warunków i sposobu wykonywania przez przedszkola, szkoły i placówki publiczne zadań

umożliwiających podtrzymywanie poczucia tożsamości narodowej, etnicznej i językowej uczniów należących do mniejszości narodowych i etnicznych oraz społeczności posługującej się językiem regionalnym <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20072141579>

Z GEJEM PRACOWAĆ NIE BĘDZIEMY

Dyskryminacja w zatrudnieniu niepracowniczym

Stan faktyczny

Marcin w marcu 2011 roku podpisał z firmą zajmującą się ochroną osób i mienia umowę zlecenie, w ramach której zobowiązany był do świadczenia usług ochrony osób i mienia na terenie obiektów, które firma ochraniała w zakresie swojej działalności. Przez pierwsze 3 miesiące do pracy Marcina nie zgłaszano jakichkolwiek zastrzeżeń, a szef chwalił go za sumienne wypełnianie obowiązków. Również relacje Marcina z kolegami z pracy układały się dobrze. Sytuacja zmieniła się diametralnie, gdy jeden ze współpracowników Marcina, zobaczył go wychodzącego wraz z kolegą z klubu gejowskiego. Już na drugi dzień, koledzy w pracy zaczęli wyśmiewać się z Marcina, mówiąc, że jest „pedałkiem” i „ciotą”. Po miesiącu szef wezwał Marcina na rozmowę i poinformował, że jest zmuszony rozwiązać z nim umowę. Szef swoją decyzję tłumaczył skargami ze strony innych pracowników, którzy mówili, że z gejem nie będą pracować.

Stan prawny

Od stycznia 2011 roku w Polsce obowiązują przepisy, które zapewniają ochronę przed dyskryminacją również pracownikom, wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc np.: umowy zlecenie czy umowy o dzieło. Zgodnie bowiem z art. 4 pkt. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ([link do ustawy](#)) tzw. ustawy równościowej w zakresie wykonywania działalności zawodowej na podstawie umowy cywilnoprawnej obowiązuje zasada równego traktowania. Co więcej, art. 8 ustawy równościowej wyraża wprost zakaz nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną m.in. w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Jednym z przejawów nierównego traktowania jest dyskryminacja bezpośrednia, która w rozumieniu art. 3 pkt. 1 ustawy równościowej oznacza sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Przejawem nierównego traktowania jest również molestowanie, czyli niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 3 pkt. 3 ustawy równościowej). Molestowaniem będą więc np. poniżające uwagi, komentarze, żarty odnoszące się do orientacji seksualnej.

W świetle przepisów art. 13 ustawy równościowej osoba, wobec której została naruszona zasada równego traktowania ma **prawo do odszkodowania**. (*link do części poprzedniego kejsu dotyczącej prawa do odszkodowania*)

Podsumowanie

Z przedstawionego wyżej stanu faktycznego wynika, że cechą, ze względu, na którą Marcin został zwolniony jest jego orientacja seksualna. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy z Marcinem, które nastąpiło tylko ze względu na jego orientację seksualną, stanowi zatem przejaw dyskryminacji. Ponadto naśmiewanie się z orientacji seksualnej Marcina, żarty i poniżające uwagi kierowane do niego ze strony kolegów z pracy, wypełniają znamiona molestowania.

Co może zrobić Marcin?

Marcin może na podstawie przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania domagać się odszkodowania za dyskryminację. W tym celu należy: sporządzić pozew (*link do procesowej części poradnika*).

Podstawa prawna

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970780483>
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700)
<http://isip.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20102541700>
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640160093>
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640430296>

OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NIE OBSŁUGUJEMY

Dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług

Stan faktyczny

Paweł jest osobą niewidomą, poruszającą się w asyście psa przewodnika. Jakiś czas temu mężczyzna w asyście psa i towarzystwie 2 kolegów wybrał się z okazji swoich urodzin do restauracji. Na miejscu jeden z pracowników restauracji oznajmij Pawłowi, że w restauracji nie mogą przebywać żadne zwierzęta. Thumaczył, że jest to spowodowane przede wszystkim względami higieny oraz tym, że inni

klienci mogą sobie nie życzyć obecności psa podczas spożywania posiłków. Paweł próbował wytłumaczyć, że osoba niepełnosprawna poruszająca się z psem asystującym ma prawo wejścia do obiektów użyteczności publicznej takich jak na przykład restauracja czy kawiarnia. Niestety nie przekonało to pracownika restauracji, który stwierdził, że w ich restauracji osób niepełnosprawnych z psem się nie obsługuje, i kazał poszukać innego lokalu.

Stan prawny

Zgodnie z przepisami Konstytucji RP wszyscy są równi wobec prawa i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Ponadto nikt nie może być dyskryminowany z jakiegokolwiek przyczyny w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym.

Jeśli chodzi o dyskryminację i jej przejawy to należy zaznaczyć, że do dyskryminacji może dochodzić nie tylko wtedy, gdy brakuje obiektywnego uzasadnienia różnicy traktowania osób będących w takiej samej lub porównywalnej sytuacji (dyskryminacja bezpośrednia), ale także wtedy, gdy pozornie neutralne warunki, kryteria lub praktyki, stosowane są na równi wobec wszystkich, lecz w sposób szczególny dotyczą pewną grupę społeczną (dyskryminacja pośrednia). Przykładem dyskryminacji pośredniej jest opisana sytuacja, Paweł bowiem został potraktowany jak osoba zdrowa, która chce wprowadzić psa do restauracji, podczas gdy powinien zostać potraktowany w sposób szczególny, gdyż w jego przypadku pies asystent jest swoistym środkiem służącym do złagodzenia skutków niepełnosprawności. Innymi słowy Paweł z psem asystentem powinien być traktowany tak samo jak osoba zdrowa bez psa.

Obecnie obowiązujące przepisy ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania wprost określają, że - zachowania polegające na uniemożliwieniu komuś, z uwagi na jego przynależność do konkretnej grupy społecznej, skorzystania z usługi, która oferowana jest publicznie, lub nabycia jakiegoś dobra lub towaru sprzedawanego publicznie - są bezprawnym nierównym traktowaniem, które może być zakwalifikowane, jako dyskryminacja, jeżeli u podłoża takiego zachowania leży cecha prawnie chroniona. Przepis ten oznacza więc, że ktoś, kto na co dzień zajmuje się świadczeniem konkretnych usług lub sprzedażą jakiegoś towaru lub dobra, nie może odmówić sprzedaży lub udostępnienia towaru lub usługi, z uwagi przynależność osoby do danej grupy, np.: nie może odmówić wstępu do restauracji.

Niestety powyższe przepisy ustawy równościowej (art. 6) zabraniają nierównego traktowania osób fizycznych w dostępie dóbr i usług tylko ze względu na takie przesłanki jak: płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. Oznacza to, że osoby niepełnosprawne, które doświadczają dyskryminacji (zarówno bezpośredniej jak i pośredniej) w dostępie do dóbr i usług nie mogą na podstawie przepisów art. 13 ustawy równościowej dochodzić odszkodowania za dyskryminację.

Osoba, wobec której została naruszona zasada równego traktowania może jednak dochodzić swoich praw również na podstawie przepisów prawa cywilnego dotyczących naruszenia dóbr osobistych. Możliwość dochodzenia odszkodowania przez osoby, które stały się ofiarami dyskryminacji na podstawie kodeksu cywilnego potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 roku (I

PK 169/05, OSNP 2007/7-8/93), w którym stanął na stanowisku, iż „dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym”.

Pomimo, że opuszczenie restauracji przez Pawła nastąpiło bez użycia przymusu fizycznego ze strony pracownika restauracji, to ograniczenie mu możliwości skorzystania z usług restauracji stanowi również naruszenie dobra osobistego, jakim jest wolność osobista. Trzeba bowiem podkreślić, że do naruszenia wolności nie jest konieczne użycie przymusu fizycznego. Nakazując Pawłowi pozostawienie psa na zewnątrz, pracownik restauracji zastosował formę przymusu psychicznego, dając mu wyraźnie do zrozumienia, że jego pobyt w restauracji wraz z psem, nie jest możliwy.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że jedną z przesłanek naruszenia dóbr osobistych jest jego bezprawność. Analizując czy niewpuszczenie Pawła z psem przewodnikiem do restauracji jest działaniem bezprawnym, należy odnieść się do przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W wyniku nowelizacji przepisów ustawy w 2008 roku, wprowadzono bowiem pojęcie psa asystującego, jako odpowiednio wyszkolonego i specjalnie oznaczonego psa, w szczególności psa przewodnika osoby niewidomej lub niedowidzącej oraz psa asystenta osoby niepełnosprawnej ruchowo, który ułatwia osobie niepełnosprawnej aktywne uczestnictwo w życiu społecznym.

Ponadto wprowadzono do ustawy przepisy art. 20a i 20 b, które mówią, że osoba niepełnosprawna wraz z psem asystującym ma prawo wstępu do obiektów użyteczności publicznej w szczególności: budynków i ich otoczenia przeznaczonych na potrzeby administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, opieki zdrowotnej, opieki społecznej i socjalnej, obsługi bankowej, handlu, gastronomii, usług, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym, morskim lub wodnym śródlądowym, świadczenia usług pocztowych lub telekomunikacyjnych oraz innych ogólnodostępnych budynków przeznaczonych do wykonywania podobnych funkcji, w tym także budynków biurowych i socjalnych. Przepis ten dotyczy również wstępu do parków narodowych i rezerwatów przyrody, na plaże oraz kąpieliska.

Obowiązek uwzględniania prawa wstępu i korzystania przez osoby niepełnosprawne poruszające się z psem asystującym dotyczy więc także restauracji. Niezastosowanie się pracownika restauracji do wyżej wspomnianych przepisów ustawy, uzasadnia więc ocenę, że działanie polegające na uniemożliwieniu Pawłowi pobytu w restauracji, w asyście specjalnie wyszkolonego psa, było bezprawne.

Warto dodać, że warunkiem skorzystania z uprawnienia, o którym mowa powyżej, jest wyposażenie psa asystującego w uprzęż oraz posiadanie przez osobę niepełnosprawną certyfikatu potwierdzającego status psa asystującego i zaświadczenia o wykonaniu wymaganych szczepień weterynaryjnych. Osoba niepełnosprawna nie jest jednak zobowiązana do zakładania psu asystującemu kagańca oraz prowadzenia go na smyczy.

Podsumowanie

Biorąc pod uwagę powyżej przedstawiony stan faktyczny i prawny, należy uznać, że uniemożliwienie Pawłowi przebywania w restauracji w towarzystwie psa asystenta i tym samym odmowa skorzystania przez Pawła z usług oferowanych przez restaurację, jest działaniem bezprawnym wypełniającym znamiona dyskryminacji pośredniej w dostępie do dóbr i usług ze względu na niepełnosprawność oraz stanowi naruszenie dóbr osobistych.

Co może zrobić Paweł?

Paweł może na podstawie przepisów kodeksu cywilnego domagać się:

1. zadośćuczynienia za naruszenie jego dóbr osobistych,
2. przeprosin,
3. zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny oraz
4. zobowiązania właściciela restauracji do opracowania i wdrożenia zasad równego traktowania (kodeksu) dla swojej firmy.

W tym celu należy sporządzić pozew.

Wzór pozwu o naruszenie dóbr osobistych

Podstawa prawna

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970780483>
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640160093>
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640430296>
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 Nr 123 poz. 776)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19971230776>

„LUBIĘ PATRZEĆ NA TWOJE POŚLADKI”

Molestowanie seksualne w pracy

Stan faktyczny

Anna jest pielęgniarką, która pracuje w jednym z warszawskich szpitali. Od jakiegoś czasu jeden z lekarzy, pracujących z Anną, zaczął publicznie przy innych kolegach i koleżankach z pracy komentować wygląd Anny, podkreślając jak bardzo mu się podoba. Początkowo Anna była zawstydzona i nie wiedziała, w jaki sposób ma zareagować na tego typu zachowanie ze strony kolegi. Kiedy komentarze i uwagi o charakterze erotycznym (takie jak np.: „chciałbym zobaczyć jak wyglądasz nago”, „lubię patrzeć na twoje pośladki”) nasiliły się, Anna poinformowała współpracownika, że nie życzy sobie tego typu zachowania w miejscu pracy. Niestety, kolega Anny w dalszym ciągu pozwalał sobie na niestosowne uwagi i komentarze. To spowodowało, że Anna zdecydowała zgłosić sprawę przełożonemu. Ten jednak stwierdził, że zachowanie współpracownika ma charakter niewinnego flirtu a Anna jest przewrażliwiona.

Stan prawny

Na początku należy podkreślić, iż zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji pracowników jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy, które określają najważniejsze, kluczowe prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Zasada równego traktowania pracowników wyrażona jest w art. 11² kodeksu pracy i stanowi, iż „pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Zasada niedyskryminacji głosi zaś, że „jakokolwiek 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna” (art. 11³ kodeksu pracy).

Jednym z przejawów łamania zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji może być molestowanie seksualne.

Obowiązek zdefiniowania w prawie krajowym pojęcia molestowania seksualnego, jako przejawu dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego, niepracowniczego, oraz w zakresie dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług, narzuciło Polsce prawo Unii Europejskiej, do której Polska przystąpiła z dniem 1 maja 2004 roku.

W świetle przepisów art. 18^{3a} § 6 kodeksu pracy **molestowanie seksualne jest dyskryminacją ze względu na płeć i oznacza 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, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.**

Elementami, które stanowią przesłanki uznania danego zachowania za molestowanie seksualne są:

- zachowania o podłożu seksualnym, godzące w godność kobiety, w szczególności zachowania przełożonych i współpracowników, które są niepożądane, (powodujące dyskomfort fizyczny

lub psychiczny) i niestosowne (nierozsądne, nie na miejscu, nedorzeczne, mające charakter zaczepki)

- odrzucenie powyższych zachowań przez ofiarę molestowania (tak zwany sprzeciw)

oraz

- zastraszające, nieprzyjemne lub poniżające i upokarzające warunki pracy.

Patrząc na powyższe przesłanki, pozwalające uznać dane zachowanie za molestowanie seksualne, widać, iż oprócz określonych zachowań ze strony sprawcy oraz skutków które powodują, niezmiernie ważnym elementem jest **sprzeciw, który pozwala uznać, iż dane zachowanie odczuwane jest przez adresata tego zachowania, jako niepożądane**. Każde bowiem zachowanie o podłożu lub konotacji seksualnej, które jest nieakceptowane przez pracownika może być zakwalifikowane, jako molestowanie seksualne.

Sprzeciw wobec molestującego powinien być wyrażony wyraźnie i stanowczo, tak, aby nie było wątpliwości, że dane zachowania są nieakceptowane i niewłaściwe w odczuciu osoby molestowanej seksualnie. Sprzeciw może być skierowany bezpośrednio do osoby molestującej bądź wyrażony w formie skargi do przełożonego. W niektórych sytuacjach również samo zachowanie ofiary w wystarczającym stopniu sygnalizuje, że inny pracownik zachowuje się wobec niej w sposób, którego ona nie akceptuje. Takim zachowaniem może być na przykład: unikanie spotkań z konkretnych pracownikiem, regularne przynoszenie zwolnienia lekarskiego w czasie, gdy odbywają się zebrania ze sprawcą molestowania czy na przykład wychodzenie z pomieszczenia, gdy sprawca molestowania pojawia się w pobliżu.

Jako przykład zachowań, które przez ich adresatów mogą być odbierane, jako nieakceptowane i które mogą być uznane za molestowanie seksualne, można wskazać zarówno zachowania fizyczne jak i werbalne, takie jak: zniewagi i obelgi, insynuacje, niestosowne uwagi na temat ubioru, uczesania, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżne spojrzenia, różnego rodzaju pieszczoty (przytulanie, głaskanie), gesty o konotacji seksualnej, wysyłanie sprośnych liścików lub e-maili, wprowadzanie stosunków, które naruszają godność osobistą ofiary, opowiadanie dowcipów lub prezentacja treści o charakterze erotycznym, używanie takich słów jak: "kochanie", "złotko", "serdeńko".

Warto dodać, że molestowanie seksualne może być działaniem jednorazowym bądź powtarzającym się. Może do niego dochodzić zarówno między osobami różnej płci (molestowanie heteroseksualne) jak osobami tej samej płci (molestowanie homoseksualne).

Ponadto molestowanie seksualne w zatrudnieniu można uznać za bezprawne, nawet wtedy, gdy sprawca zachowaniem swoim nie wypełnia znamion żadnego zakazu karnego.

Osoba, która padła ofiarą molestowania seksualnego w miejscu pracy, może na podstawie art. 18^{3d} kodeksu pracy domagać się odszkodowania, które według orzecznictwa Sądu Najwyższego pełni również funkcje zadośćuczynienia za krzywdę i cierpienie doznane w wyniku dyskryminującego działania.

Co ważne, zgodnie z art. 18^{3e} § 1 kodeksu pracy skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Odnośnie kwestii molestowania seksualnego osobny artykuł kodeksu pracy - 18^{3a} § 7 podkreśla, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Ze względu na to, że art. 18^{3a} § 7 odnosi się do formy dyskryminacji, w stosunku, do której zakaz działań odwetowych został już uregulowany we wspomnianym art. 18^{3e} należy go traktować, jako dodatkowe wzmocnienie ochrony pracownika, który spotkał się ze szczególną formą dyskryminacji, jaką jest molestowanie czy molestowanie seksualne.

Oznacza to, że wszystkie czynności pracowników, które służą ujawnieniu lub zwalczaniu dyskryminacji nie mogą być przez pracodawcę uznane za podstawę stosowania jakichkolwiek sankcji wobec zatrudnionego. W szczególności nie mogą uzasadniać zwolnienia pracownika.

Należy również pamiętać, że w sprawach z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu (dotyczy również molestowania seksualnego) pracownik, który dochodzi odszkodowania, ma jedynie obowiązek uprawdopodobnia zaistnienia dyskryminacji, natomiast pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował pracownika.

Uwagę należy zwrócić również na to, iż przeciwdziałanie dyskryminacji w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, wynikającym z art. 94 pkt 2b kodeksu pracy, który to ustanawia pracodawcę całkowicie odpowiedzialnym za przestrzeganie zasady równouprawnienia w zakładzie pracy.

Najbardziej skutecznymi działaniami pozwalającymi rozwiązać problem molestowania seksualnego są działania pracodawcy związane z ogólną polityką w zakresie zasady upowszechniania równego traktowania w zatrudnieniu a wyrazem zaangażowania pracodawców w przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy może być na przykład ogłoszenie deklaracji wyraźnie stwierdzającej, że molestowanie nie może być ani dopuszczalne, ani tolerowane, a pracownicy, którzy zaznali takiego zachowania mają prawo do wniesienia skargi. Ponadto deklaracja taka powinna określać procedurę, zgodnie, z którą powinien postąpić pracownik, który doznał molestowania seksualnego. Co więcej, deklaracja taka powinna również zawierać gwarancję, że skargi dotyczące molestowania seksualnego zostaną rozpatrzone przez pracodawcę niezwłocznie, z należytą powagą i z zachowaniem należytej dyskrecji.

W kontekście obowiązku pracodawcy przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, należy także zwrócić uwagę na obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Bezpieczne warunki pracy, o których mowa w art. 94 kodeksu pracy, to w

szczególności takie warunki, które nie stwarzają niebezpieczeństwa molestowania seksualnego. Pracownik obawiający się zachowań skierowanych przeciwko jego godności czy wolności seksualnej nie pracuje bowiem w warunkach bezpiecznych. Pracodawca zobowiązany jest, więc do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących przepisów bhp. Ponadto, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 marca 1970 r., I PR 2/70 podkreślił, że „pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi bezpieczne warunki pracy wyłączające zagrożenie jego życia lub zdrowia. Dotyczy to także obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznego środowiska pracy. Pracodawca uchybia temu obowiązkowi, jeśli wiedząc o stanie zagrożenia życia lub zdrowia pracownika wywołanego bezprawnym zachowaniem się innego pracownika, nie podejmuje - mimo możliwości - żadnych starań w celu usunięcia takiego stanu”.

Obok naruszenia nakazu poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, również naruszenie obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 oraz pkt 4 art. 94 kodeksu pracy) może być podstawą odpowiedzialności za molestowanie seksualne.

Warto dodać, że od stycznia 2011 roku ochrona przed dyskryminacją w tym także przed molestowaniem seksualnym obejmuje osoby wykonujące prace na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ponadto należy zaznaczyć, że w sytuacji, gdy zachowanie sprawy molestowania seksualnego wypełnia znamiona przestępstwa określonego w art. 197 §1- 4 bądź art. 199 § 1 kodeksu karnego, ofiara molestowania powinna złożyć na Policji bądź Prokuraturze zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

Wzór zawiadomienia o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że w świetle przepisów prawa pracy, zachowanie współpracownika Anny wypełnia znamiona molestowania seksualnego. Co ważne, Anna wyraziła w wyraźny sposób sprzeciw, który stanowi konieczny element uznania danych zachowań za niepożądane. W opisaney sprawie na uwagę zasługuje również zachowanie przełożonego Anny. Bierna postawa oraz brak reakcji przełożonego można uznać za zachęcanie do dyskryminacji, które w świetle przepisów kodeksu pracy stanowi przejaw dyskryminacji. Zachęcanie do dyskryminacji może, bowiem polegać także na przyzwoleniu czy tolerowaniu pewnych zachowań. Pracodawca, który nie reaguje na zachowania naruszające zakaz dyskryminacji podwładnych, to pracodawca, który się na nie godzi.

Co może zrobić Anna?

Anna może:

1. Na podstawie przepisów kodeksu pracy domagać się od pracodawcy odszkodowania za złamanie zasady równego traktowania. W tym celu należy złożyć pozew w sądzie pracy.

Podstawa prawna

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970780483>
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640430296>
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego (Dz.U. 1997 nr 89 poz. 555)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970890555>

MŁODĄ/ATRAKCYJNĄ ZATRUDNIĘ

Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę

Stan faktyczny

Andrzej jest absolwentem anglistyki, poszukującym pracy. Podczas studiów ukończył również kurs asystencko-sekretarski oraz kurs bezwzrokowego pisania. Jako student zdobył także doświadczenie na stanowisku sekretarza w jednym z wydziałów urzędu miasta. Przeglądając ogłoszenia o pracę zamieszczone w lokalnej gazecie, natrafił na ogłoszenie o treści: „Zatrudnię sekretarkę/asystentkę. Wymagania: doświadczenie na podobnym stanowisku. Mile widziana umiejętność bezwzrokowego pisania”. Postanowił więc odpowiedzieć na ogłoszenie, dzwoniąc pod wskazany w nim numer telefonu. W trakcie rozmowy został jednak poinformowany, że na wolne stanowisko pracy firma poszukuje kobiety. Osoba, udzielająca tych informacji nie wyjaśniła jednak Andrzejowi, jakie są okoliczności, uzasadniające zatrudnienie na podanym stanowisku wyłącznie kobiety.

Stan prawny

Na początku należy podkreślić, że zasada równego traktowania pracowników oraz zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu, zawarte w kodeksie pracy odnoszą się również do etapu rekrutacji. Art. 18^{3a} kodeksu pracy wprost bowiem głosi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania stosunku pracy. Przepis ten wprost odwołuje się, więc do etapu rekrutacji oraz ustalania kryteriów naboru.

Ochrona przed dyskryminacją zapewniona na etapie postępowania rekrutacyjnego dotyczy również treści ogłoszeń o pracę. Oznacza to, że pracodawca nie ma pełnej i nieograniczonej swobody w zakresie redagowania treści ogłoszeń o pracę i musi pamiętać, że treść ogłoszenia nie może naruszać powyższych zasad.

Ogłoszenia o pracę zawierające nieuzasadnione preferencje, co do płci kandydatów o pracę będą więc stanowiły przejaw dyskryminacji ze względu na płeć.

Warto podkreślić, że wskazanie w ogłoszeniu preferencji (np.: co do płci), nie będzie stanowiło przejawu dyskryminacji, jeśli tego typu preferencje są uzasadnione ze względu na rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania. Należy bowiem pamiętać, że aby mówić o dyskryminacji działania

pracodawcy naruszające zasadę równego traktowania musi być nieuzasadnione. Ponadto kryterium wskazane w ogłoszeniu o pracę musi być rzeczywistym i decydujący wymaganiem zawodowym.

Trzeba zaznaczyć, że dyskryminujące są nie tylko te ogłoszenia, które wprost odwołują się do konkretnego dyskryminującego kryterium ale także takie które mogą spowodować, że potencjalny kandydat zrezygnuje z aplikowania na dane stanowisko.

Kandydat do pracy zgłaszający się na ofertę pracodawcy dyskryminującą ze względu na płeć (bądź inną cechę prawnie chronioną), który nie został zatrudniony, może dochodzić odszkodowania z tytułu złamania zasady równego traktowania na podstawie przepisów art. 18^{3d} kodeksu pracy, przede wszystkim w granicach tzw. ujemnego interesu.

Ustalając wysokość takiego odszkodowania bierze się pod uwagę szkodę materialną w postaci utraconych korzyści. Jeśli osoba byłaby zatrudniona na okres próby – może domagać się odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia. W przypadku, gdy byłaby zatrudniona na czas nieokreślony, może żądać odszkodowania w wysokości rocznego wynagrodzenia.

Sąd, ustalając czy doszło do złamania zasady równego traktowania, bierze pod uwagę wystąpienie 3 przesłanek:

1. przystąpienie do postępowania rekrutacyjnego,
2. spełnienie wymogu koniecznych kwalifikacji dla zatrudnienia na danym stanowisku oraz
3. odmowę nawiązania z kandydatem na pracownika stosunku pracy przy braku wykazania, że pracodawca kierował się w tej mierze obiektywnymi przyczynami, w szczególności ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane kandydatom na pracowników.

Odwołując się do trzeciej przesłanki warto przytoczyć treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2012 roku, I PK 224/11, według którego nie jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy z osobą o określonej płci, w sytuacji, gdy istnieje uzasadniona potrzeba świadczenia pracy wyłącznie przez osoby innej płci. O tym, czy występuje taka potrzeba, decyduje pracodawca upoważniony do podjęcia takiej decyzji na podstawie rodzaju pracy do wykonania. Uzasadnienie stosowania przepisu może wynikać także z istniejących w Polsce stosunków moralno-obyczajowych.

Na marginesie warto dodać, że kwestię zakazu dyskryminacji w ogłoszeniach o pracę w niewielkim zakresie regulują także przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl art. 35 ustawy powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Ponadto art. 123 ustawy głosi, że kto ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

Podsumowanie

Ponieważ pracodawca nie wyjaśnił Andrzejowi, dlaczego na danym stanowisku pracy mogą zostać zatrudnione wyłącznie kobiety, można przyjąć, iż kryterium płci podane w ogłoszeniu nie jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym, a co za tym idzie niezatrudnienie Pawła tylko ze względu na niespełnienie powyższego kryterium stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na płeć.

Co może zrobić Andrzej?

Andrzej może na podstawie przepisów kodeksu pracy domagać się odszkodowania z tytułu dyskryminacji ze względu na płeć. W tym celu należy złożyć pozew w sadzie pracy.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640430296>
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040991001>

OŚWIADCZENIE O NIEKARALNOŚCI – WARUNKIEM ZATRUDNIENIA

Bezpodstawne żądanie od kandydata do pracy przedstawienia oświadczenia o niekaralności

Małgorzata brała udział w konkursie na stanowisko dyrektora instytucji kultury. Oferta złożona przez nią nie została jednak dopuszczona do drugiego etapu ze względu na uchybienie formalne w postaci nieprzedstawienia zaświadczenia o niekaralności za przestępstwa popełnione umyślnie. Zgodnie z korespondencją, którą otrzymała od pracodawcy brak tego oświadczenia był jedyną przyczyną odrzucenia oferty.

Stan prawny

W świetle art. 22¹ § 1 kodeksu pracy, pracodawca może żądać od pracownika jedynie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Innych niż powyżej wymienione dane osobowe, pracodawca może żądać, tylko wówczas, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

Jeśli chodzi o żądanie od kandydata do pracy oświadczenia o niekaralności, to kwestię tę regulują przepisy ustawy z dnia 24 maja 2000 roku o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. Nr 2012, poz. 654). Na podstawie art. 6 pkt. 10 powyższej ustawy, pracodawca ma prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Rejestrze, w zakresie niezbędnym do zatrudnienia pracownika, wyłącznie w sytuacji, gdy z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej. Przykładowe przepisy szczególne, które uprawniają pracodawcę do żądania od kandydata oświadczenia o niekaralności, to przepisy:

- ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji,
- ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia,
- ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej,
- ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych
- ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym.

Warto dodać, że według wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 1 grudnia 2009 r. (I OSK 249/09) „uznanie faktu wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych (art. 23 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych) za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ Kodeksu pracy stanowiłoby naruszenie tego przepisu kodeksu pracy”.

Ponadto w wyroku z dnia 5 sierpnia 2008 r. (I PK 37/08) Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 kodeksu pracy lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy”.

Warto także przypomnieć, że art. 51 Konstytucji RP głosi, iż „nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”. Wyrokiem z dnia 19 lutego 2002 roku (U 3/01, OTK-A 2002/1/3) Trybunał Konstytucyjny potwierdził, iż wspomniany przepis Konstytucji nie określa wprost podmiotów zobowiązanych do przestrzegania powyższego zakazu, co oznacza, iż może dotyczyć wszystkich sytuacji, kiedy osoba zobowiązana zostaje do wyjawienia informacji na swój temat innym podmiotom w tym także pracodawcy.

Nieuzasadnione żądanie przez pracodawcę informacji/danych innych niż wymienione w art. 22 stanowi więc naruszenie tych przepisów oraz może stanowić działanie naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu a osoba, która nie została zatrudniona ze względu na nieprzedstawienie pracodawcy oświadczenia o niekaralności, może domagać się odszkodowania tytułem złamania zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3d} kodeksu pracy.

Podsumowanie

W przedstawionej sprawie, pracodawca nie miał prawa żądać od Małgorzaty zaświadczenia o niekaralności. Żadne przepisy szczególne dotyczące zatrudnienia w instytucjach kultury nie przewidują, bowiem upoważnienia pracodawcy do żądania dodatkowych informacji, wykraczających poza art. 22 kodeksu pracy. Obowiązek przedstawienia przez Małgorzatę zaświadczenia o niekaralności jest więc naruszeniem przepisów art. 22 kodeksu pracy i tym samym powoduje złamanie zasady równego traktowania pracowników na etapie rekrutacji.

Co może zrobić Małgorzata?

Małgorzata może na podstawie przepisów kodeksu pracy domagać się od pracodawcy odszkodowania za złamanie zasady równego traktowania. W tym celu należy złożyć pozew w sądzie pracy.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>
- Ustawa z dnia 24 maja 2000 roku o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. Nr 2012, poz. 654)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20000500580>
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. 1997 Nr 133 poz. 883)
<http://isip.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19971330883>

DO GAZU Z ŻYDAMI

Przestępstwa z nienawiści

Stan faktyczny

Łukasz pochodzi z żydowskiej rodziny. Jego ojciec jest Żydem i zadeklarowanym wyznawcą judaizmu. Sam Łukasz wraz z żoną jest wyznawcą kościoła katolickiego. Jakiś czas temu na profilu Łukasza na jedynym z portali społecznościowych, zaczęły pojawiać się wulgarne komentarze o antysemitckiej treści (np.: „do gazu z Żydami”, „jebać kurestwo żydowskie”), umieszczane przez kolegę Łukasza ze szkoły podstawowej. Pomimo wielokrotnego kasowania komentarzy przez Łukasza, w ich miejsce pojawiały się nowe o podobnej treści.

Stan prawny

Polski kodeks karny przewiduje karalność przestępstw, będących przejawem dyskryminacji, popełnianych z powodu nienawiści i niechęci do określonych osób lub grup społecznych, czyli tak zwanych przestępstw z nienawiści.

Przestępstwa motywowane nienawiścią to czyny przestępcze wymierzone w ludzi i ich mienie, w wyniku których ofiara, lokal, lub inny cel przestępstwa są dobierane ze względu na ich faktyczne bądź domniemane powiązanie, związek, przynależność, członkostwo lub udzielanie wsparcia grupie wyróżnionej na podstawie charakterystycznych cech wspólnych dla jej członków, takich jak faktyczna lub domniemana rasa, narodowość lub pochodzenie etniczne, język, kolor skóry, religia, płeć, wiek, niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna, orientacja seksualna lub inne podobne cechy. Motywem przestępstw z nienawiści są, więc pewne cechy ofiary przestępstwa bądź jej przynależność do danej grupy, wobec której sprawca odczuwa niechęć i uprzedzenia.

Szczególnym rodzajem przestępstw motywowanych nienawiścią jest tak zwana mowa nienawiści, która obejmuje wypowiedzi oraz przedstawienia graficzne, wyszydzające i poniżające grupy i jednostki z powodów ich faktycznej bądź domniemanej przynależności do określonej grupy mniejszościowej.

W kodeksie karnym przestępstwo mowy nienawiści uregulowane jest w art. 257, który głosi, że kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do 3 lat.

Przestępstwo zniewagi polega na użyciu słów lub sformułowaniu zarzutów obelżywych i ośmieszających, które według zdeterminowanych kulturowo i społecznie aprobowanych cech stanowią wyraz pogardy czy uwłaczania czci drugiego człowieka (Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2008r., III KK 234/07).

Warto podkreślić, że aby zachowanie sprawcy wypełniło znamiona przestępstwa z art. 257, nie jest istotne to by pokrzywdzony był wyznawcą judaizmu. Przynależność narodowa oraz narodowość powinny być bowiem rozumiane szerzej niż w języku potocznym i oznaczać deklaratywną (opartą na subiektywnym odczuciu) cechą indywidualną każdego człowieka, wyrażającą jego związek emocjonalny (uczuciowy), kulturowy lub genealogiczny (ze względu na pochodzenie rodziców) z określonym narodem. Intencją ustawodawcy, uwzględniającego zobowiązania międzynarodowe, jest ochrona nie tylko grup społecznych o określonym stopniu trwałości czy formalnego zorganizowania, ale również tych wszystkich zbiorowości, które mogą być przedmiotem dyskryminacji z racji wyraźnych odrębności z tytułu urodzenia, pochodzenia, rasy, religii, głoszonych poglądów politycznych i wynikających z nich postaw.

W niniejszej sprawie istotny jest zatem fakt, że ojciec pokrzywdzonego jest Żydem i to właśnie łączące ich więzy krwi były źródłem narodzin, nienawiści oskarżonego wobec pokrzywdzonego.

W przedmiotowej sprawie należy odnieść się także do przepisów art. 256 § 1 kodeksu karnego, który stanowi o odpowiedzialności karnej wobec tego, kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość.

Nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość w rozumieniu art. 256 kodeksu karnego oznacza sianie nienawiści, czyli silnej niechęci, wrogości do innej osoby czy osób. Nawoływanie do nienawiści z powodów wymienionych w art. 256 kodeksu karnego sprowadza się więc do tego typu wypowiedzi, które wzbudzają uczucia silnej niechęci, złości, braku akceptacji, wręcz wrogości do poszczególnych osób lub całych grup społecznych czy wyznaniowych bądź też z uwagi na formę wypowiedzi podtrzymują i nasilają takie negatywne nastawienia i podkreślają tym samym uprzywilejowanie, wyższość określonego narodu, grupy etnicznej, rasy lub wyznania. Co ważne, przestępstwo to jest popełnione nawet wtedy, gdy nienawiść dotyczy pojedynczej osoby oraz bez względu na to, czy nawoływanie odniosło skutek.

Podsumowanie

W świetle powyższego, nie budzi wątpliwości, iż użycie słów „do gazu z Żydami”, „jebać kurestwo żydowskie” stanowi wypowiedź, która obiektywnie i wedle powszechnych standardów kulturowych jest uznawana za obraźliwą i naruszającą godność osoby bądź osób, pod których adresem jest kierowana i tym samym wypełnia znamiona przestępstwa z art. 257 kodeksu karnego.

Podobnie nie ma wątpliwości, co do tego, że umieszczanie publicznie wulgarnych i poniżających komentarzy odnoszących się do narodowości pokrzywdzonego, wypełniło znamiona nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych a więc przestępstwa z art. 256 § 1 kodeksu karnego.

Co może zrobić Łukasz?

Łukasz może na podstawie przepisów kodeksu karnego i kodeksu postępowania karnego złożyć do Prokuratora bądź na Policji zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

Podstawa prawna

- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. kodeks karny (Dz.U.1997.88.553)

<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970880553>

- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. kodeks postępowania karnego (Dz.U.1997.89.555)

<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970890555>

3. BYŁEM / BYŁAM ŚWIADKIEM DYSKRYMINACJI – CO MOGĘ ZROBIĆ?

Każdy może stać się świadkiem działań dyskryminacyjnych wobec innych osób. Nie będąc bezpośrednim obiektem dyskryminacji, można być świadomym jej obecności w otoczeniu i cierpienia jej ofiar. Można zetknąć się na przykład z:

- niesłusznym, nieuzasadnionym ukaraniem pracownika z uwagi na jego niepełnosprawność,
- obraźliwymi żartami o treści seksualnej pod czymś adresem,

- odmówieniem przywilejów dostępnych dla innych ze względu na płeć.

Co można zrobić, będąc świadkiem dyskryminacji?

Po pierwsze, choć początkowo może wydawać się to wygodnym rozwiązaniem, nie warto być biernym. Nieoczekiwanie pewnego dnia można stać się ofiarą zachowań dyskryminacyjnych i samemu wówczas poszukiwać wsparcia. Świadek dyskryminacji, który chce działać, może:

- 1) zapoznać się z przepisami prawa obowiązującymi w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i dostępnymi środkami ochrony;
- 2) powiadomić osobę dyskryminowaną, że dyskryminacja jest niezgodna z prawem i można żądać zaprzestania niesprawiedliwego traktowania i naprawienia szkody;
- 3) powiadomić osobę dyskryminującą, że jej zachowanie to dyskryminacja i jest niezgodne z prawem;
- 4) pomóc osobie dyskryminowanej w poszukiwaniu organizacji, które wspierają ofiary dyskryminacji – np. podać kontakt do organizacji;
- 5) wystąpić formalnie w roli świadka;
- 6) zostać pełnomocnikiem osoby dyskryminowanej w postępowaniu, jeśli nie jest ona w stanie aktywnie w nim uczestniczyć.

PAMIĘTAJ! Jeżeli jesteś...

WSPÓŁPRACOWNIKIEM

Zgodnie z art. 18^{3e} § 2 Kodeksu pracy, jakiegokolwiek negatywne konsekwencje nie mogą spotkać pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi, który stawia zarzut dyskryminacji.

PRACODAWCĄ

W świetle art. 94 pkt 2a) Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy.

4. DO KOGO MOGĘ ZWRÓCIĆ SIĘ O POMOC W PRZYPADKU DISKRYMINACJI?

W przypadku, gdy stałeś / stałaś się ofiarą dyskryminacji, pamiętaj, że istnieją instytucje i organizacje, które mogą Ci pomóc.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (obowiązująca od dnia 1 stycznia 2011 roku) Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO) jest niezależnym organem do spraw równego traktowania i zajmuje się sprawami osób, które doświadczają w swoim życiu nierównego traktowania i dyskryminacji.

Wniosek do RPO nie podlega żadnym opłatom i może być złożony w dowolnej formie (listownie, telefonicznie, poprzez e-mail, za pośrednictwem elektronicznej skrzynki podawczej lub formularza elektronicznego dostępnego na stronie www.rpo.gov.pl).

We wniosku należy podać imię i nazwisko, adres do korespondencji oraz dokładnie opisać, czego dotyczy sprawa. Co ważne, osoba składająca wniosek może zastrzec swoje dane osobowe wyłącznie do wiadomości RPO.

Po otrzymaniu wniosku dotyczącego naruszenia zasady równego traktowania przez organ władzy publicznej RPO może wszcząć postępowanie wyjaśniające i jeśli stwierdzi naruszenie zasady równego traktowania:

- zwrócić się z wnioskiem o zbadanie sprawy do innego organu kontrolnego;
- wystąpić do właściwych instytucji o usunięcie naruszenia i następnie monitorować realizację wydanych zaleceń;
- żądać wszczęcia postępowania a także wziąć udział w każdym toczącym się postępowaniu cywilnym lub administracyjnym;
- żądać wszczęcia postępowania karnego w sprawach o przestępstwa ścigane z urzędu;
- wystąpić z wnioskiem o ukaranie, a także o uchylenie prawomocnego rozstrzygnięcia w postępowaniu w sprawach o wykroczenia;
- wnieść kasację lub inny nadzwyczajny środek odwoławczy od prawomocnego orzeczenia, na zasadach i w trybie określonych w przepisach procesowych.

W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania przez podmioty prywatne Rzecznik może:

- wskazać na przysługujące środki działania;
- zwrócić się do organów państwowych, np. do Państwowej Inspekcji Pracy z prośbą o interwencję.

W sytuacji kiedy RPO nie podejmie decyzji o samodzielnym prowadzeniu sprawy, wówczas może poinformować wnioskodawcę z jakich innych środków prawnych może skorzystać.

PEŁNOMOCNIK RZĄDU DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Od stycznia 2011 roku ([link do ustawy](#)) organem odpowiedzialnym w Polsce za realizację polityki równego traktowania oraz przeciwdziałanie dyskryminacji jest Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania.

W ramach swojej działalności Pełnomocnik zajmuje się opiniowaniem projektów aktów prawnych i innych dokumentów rządowych z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeprowadzaniem analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania. W sytuacji, gdy Pełnomocnik uzna, iż konieczna jest zmiana lub wydanie aktu prawnego dotyczącego równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, może wystąpić z wnioskiem w tym zakresie do właściwych organów państwowych.

Ważnym zadaniem Pełnomocnika jest również monitorowanie sytuacji w zakresie równego traktowania a w przypadku stwierdzenia dyskryminacji, podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia jej skutków.

Pełnomocnik może również występować do organów, z którymi współpracuje, z wnioskiem o rozpatrzenie danej sprawy i zajęcie stanowiska, jeśli uważa, że należy to do ich kompetencji.

RZECZNIK PRAW PACJENTA

W przypadku dyskryminacji związanej z naruszeniem praw pacjenta poszkodowany może złożyć wniosek do Rzecznika Praw Pacjenta o wszczęcie postępowania wyjaśniającego w sprawie. Wniosek taki jest wolny od opłat i powinien zawierać oznaczenie wnioskodawcy, dane pacjenta, którego praw sprawa dotyczy oraz opis stanu faktycznego.

Rzecznik Praw Pacjenta po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w razie stwierdzenia naruszenia może:

- skierować do podmiotu, w którym stwierdził naruszenie wystąpienie, zawierające wnioski i opinie co do sposobu załatwiania sprawy;
- żądać wszczęcia postępowania dyscyplinarnego bądź zastosowania innych sankcji służbowych;
- z urzędu lub na wniosek strony żądać wszczęcia postępowania lub wziąć udział w już toczącym się postępowaniu.

RZECZNIK UBEZPIECZONYCH

W przypadku spraw z zakresu ubezpieczeń osoby dyskryminowane mogą wystąpić ze skargą do Rzecznika Ubezpieczonych, który reprezentuje interesy osób ubezpieczających, ubezpieczonych, uposażonych lub uprawnionych z umów ubezpieczenia, członków funduszy emerytalnych, uczestników pracowniczych programów emerytalnych, osób otrzymujących emeryturę kapitałową lub osób przez nieuposażonych.

Rzecznik po rozpatrzeniu skargi może:

- wskazać wnioskodawcy przysługujące mu prawa i środki działania;
- przekazać sprawę według właściwości;

- wytaczać powództwo na rzecz konsumentów w sprawach dotyczących nieuczciwej praktyki rynkowej dotyczącej działalności ubezpieczeniowej;
- za zgodą powoda wziąć udział w toczącym się już postępowaniu.

W sytuacji, gdy Rzecznik nie zdecyduje się podjąć czynności w sprawie, zawiadamia o tym osobę, która złożyła skargę, uzasadniając swoje stanowisko.

PEŁNOMOCNIK RZĄDU DS. OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoba, doświadczająca nierównego traktowania ze względu na niepełnosprawność, może zgłosić sprawę do Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych, który sprawuje merytoryczny nadzór nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Do zadań Pełnomocnika należy między innymi:

- inicjowanie, nadzór i koordynacja nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy;
- żądanie od podmiotów informacji, dokumentów i sprawozdań okresowych dotyczących realizacji zadań;
- udzielanie informacji w sprawach z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- inicjowanie i realizacja działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie.

RZECZNIK PRAW DZIECKA

W sytuacji, gdy sprawa dotyczy dyskryminacji dzieci, wniosek można skierować również do Rzecznika Praw Dziecka, który może między innymi:

- zwrócić się do właściwych organów, organizacji lub instytucji o podjęcie działań na rzecz dziecka z zakresu ich kompetencji;
- żądać od organów władzy publicznej, organizacji lub instytucji złożenia wyjaśnień lub udzielenia informacji, a także udostępnienia akt i dokumentów, w tym zawierających dane osobowe;
- wystąpić do Sądu Najwyższego z wnioskiem w sprawie rozstrzygnięcia rozbieżności wykładni prawa w zakresie przepisów prawnych dotyczących praw dziecka;
- wnieść kasację albo skargę kasacyjną od prawomocnego orzeczenia, w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach;
- żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych oraz wziąć udział w toczącym się już postępowaniu - na prawach przysługujących prokuratorowi;
- żądać wszczęcia przez uprawnionego oskarżyciela postępowania przygotowawczego w sprawach o przestępstwa;

- zlecić przeprowadzanie badań oraz sporządzanie ekspertyz i opinii.

Wniosek do Rzecznika jest wolny od opłat i można go składać osobiście, za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie lub wysyłając list.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Osoba, która doznała dyskryminacji w miejscu pracy, może zwrócić się o pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która na wniosek takiej osoby przeprowadzi u pracodawcy kontrolę przestrzegania przez niego przepisów prawa pracy.

Skargę do PIP można złożyć osobiście, za pośrednictwem poczty (także elektronicznej) lub faksu. W skardze należy podać imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania osoby, która ją składa, nazwę i adres zakładu pracy oraz dokładny opis sprawy, zawierający zarzuty wobec pracodawcy. PIP gwarantuje anonimowość, nie informując pracodawcy, na czyj wniosek przeprowadza kontrolę.

Jeżeli w wyniku kontroli PIP stwierdzi, że pracodawca narusza przepisy prawa pracy związane z zasadą równego traktowania pracowników oraz zasadą niedyskryminacji, może skierować do takiego pracodawcy nakaz zaprzestania dyskryminujących praktyk oraz nakaz usunięcia stwierdzonych uchybień.

ORGANIZACJE POZARZĄDOWE

Osoby doświadczające dyskryminacji lub zagrożone dyskryminacją mogą szukać pomocy także w organizacjach pozarządowych, które działają na rzecz praw człowieka oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

Formy pomocy świadczone ofiarom dyskryminacji przez organizacje pozarządowe to przede wszystkim:

- bezpłatna pomoc prawna,
- bezpłatna reprezentacja przed sądem,
- wytaczanie powództwa na rzecz osoby pokrzywdzonej,
- udział w postępowaniach sądowych w charakterze strony,
- przedstawianie sądowi istotnej opinii w sprawie.

Wykaz polskich organizacji pozarządowych działających w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji:

Centrum Praw Kobiet www.cpk.org.pl

Demokratyczna Unia Kobiet www.dukrk.pl

Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny www.federa.org.pl

Forum 50 + www.forum.senior.info.pl

- Forum Żydów Polskich www.fzp.net.pl
- Fundacja Autonomia www.autonomia.org.pl
- Fundacja Bez Dyskryminacji www.bezdyskryminacji.pl
- Fundacja Feminoteka www.feminoteka.pl
- Fundacja Inicjatyw Społecznych "Się Zrobi!" www.siezrobi.org
- Fundacja Kobieta Efka www.efka.org.pl
- Fundacja Nasza Przestrzeń www.naszaprzestrzen.org
- Fundacja Przestrzeń Kobiet www.przestrzenkobiet.pl
- Fundacja Równości www.rownosc.pl
- Fundacja Trans-Fuzja www.transfuzja.org
- Fundacja TUS www.tus.org.pl
- Fundacja Wiedza Lokalna www.wiedzalokalna.pl
- Fundacji "Vis Maior" www.fundacijavismaior.com
- Helsińska Fundacja Praw Człowieka www.hfhrpol.waw.pl
- Instytut Podkarpacki www.instytutpodkarpacki.pl
- Kampania Przeciw Homofobii www.kph.org.pl
- Koalicja Karat www.karat.org.pl
- Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe www.mobbing.most.org.pl
- Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet BABA www.baba.org.pl
- Otwarta Rzeczpospolita - Stowarzyszenie Przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii www.otwarta.org
- Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych www.pfon.org
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym www.psouu.org.pl
- Stowarzyszenia Romów w Polsce www.stowarzyszenie.romowie.net
- Stowarzyszenie "W stronę Dziewcząt" www.wstronedziewczat.org.pl
- Stowarzyszenie Aktywne Kobiety www.aktywnekobiety.org.pl
- Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych MIKUSZEWO www.mikuszewo.pl
- Stowarzyszenie Homo Faber www.hf.org.pl
- Stowarzyszenie Nigdy Więcej www.nigdywiecej.org
- Stowarzyszenie Interwencji Prawnej www.interwencjaprawna.pl
- Stowarzyszenie Kobiet Bieszczadzkich NASZA SZANSA www.naszaszansa.pl
- Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA www.konsola.org.pl
- Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych ONE.PL www.onepl.org.pl
- Stowarzyszenie Lambda www.lambdawarszawa.org
- Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet "Victoria" www.stowarzyszenievictoria.org.pl

Stowarzyszenie Na Rzecz Lesbijek, Gejów, Osób Biseksualnych, Osób Transpłciowych Oraz Osób Queer "Pracownia Różnorodności" www.spr.org.pl

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM
www.prohumanum.org

Fundacja na Rzecz Różnorodności Polistrefa www.polistrefa.pl

Stowarzyszenie NEUTRUM www.neutrum.racjonalista.pl

Stowarzyszenie Praw Człowieka im. Haliny Nieć www.pomocprawna.org

Towarzystwo Interwencji Kryzysowej www.crisisintervention.free.ngo.pl

Towarzystwo Edukacji Antydyksryminacyjnej www.tea.org.pl

Towarzystwo Przyjaciół Szalonego Wózkowicza www.tpsw.pl

Żydowskie Stowarzyszenie Czulent www.czulent.pl

UNIwersyteckie Kliniki Prawa

Osoby doświadczające dyskryminacji mogą uzyskać darmowe porady prawne również w uniwersyteckich klinikach prawa działających przy wydziałach prawa uniwersytetów w całej Polsce.

Na stronie <http://www.fupp.org.pl/> dostępna jest ogólnopolska lista klinik.

Związki Zawodowe

Pracownicy, wobec których pracodawca narusza zasadę równego traktowania, mogą zwrócić się z prośbą o pomoc do organizacji związkowej. Związki zawodowe są bowiem powołane do reprezentowania pracowników i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych, w zakresie praw i interesów zbiorowych, związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Natomiast w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.

Oznacza to, że jeżeli pracownik niezrzeszony w związkach zawodowych chce zapewnić sobie obronę swoich praw i interesów przez wybrany przez siebie związek zawodowy, musi zwrócić się do tego związku z prośbą o objęcie go ochroną i uzyskać na to zgodę związku.

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych

Jeżeli dyskryminacji towarzyszy naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, poszkodowany może złożyć skargę do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, który może: nakazać przywrócenie stanu zgodnego z prawem – m.in. poprzez usunięcie uchybień,

uzupełnienie, uaktualnienie, sprostowanie, udostępnienie lub nieudostępnienie danych osobowych, zastosowanie dodatkowych środków zabezpieczających zgromadzone dane osobowe bądź usunięcie danych osobowych.

Skarga do GIODO podlega opłacie w kwocie 10 zł. Można ją składać pisemnie, ustnie do protokołu (osobiście w Biurze GIODO) lub za pośrednictwem elektronicznej skrzynki podawczej.

URZĄD OCHRONY KONKURENCJI I KONSUMENTÓW ORAZ POWIATOWI LUB MIEJSCY RZECZNIICY KONSUMENTÓW

Osoby, które doświadczyły dyskryminacji w obszarze dostępu do dóbr i usług, mogą zwrócić się również do Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów bądź do Miejskich i Powiatowych Rzeczników Konsumentów.

Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów może bowiem np.:

- prowadzić postępowania w sprawach praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów, które mogą się zakończyć nakazem zaniechania kwestionowanych działań, a także nałożeniem kary pieniężnej;
- podejmować działania zmierzające do wyeliminowania z obrotu prawnego niedozwolonych postanowień umownych – to znaczy kształtujących interesy konsumentów w sposób sprzeczny z prawem lub dobrymi obyczajami.

Z kolei Miejscy i Powiatowi Rzecznicy świadczą bezpłatne poradnictwo konsumenckie i informację prawną w zakresie ochrony interesów konsumentów.

Mogą ponadto:

- wytoczyć powództwo na rzecz konsumenta;
- wstąpić do już toczącego się sporu z przedsiębiorcą w sprawach o ochronę interesu konsumentów;
- skierować wystąpienie do przedsiębiorcy w sprawie ochrony praw i interesów konsumentów;
- współdziałać z właściwymi miejscowo delegaturami Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, organami Inspekcji Handlowej oraz organizacjami konsumenckimi.

KOMISJA NADZORU FINANSOWEGO

Jeżeli dyskryminujące działania dotyczą obszaru bankowego, ubezpieczeniowego czy np. emerytalnego, można o nich zawiadomić Komisję Nadzoru Finansowego, która sprawuje nadzór nad sektorem bankowym, ubezpieczeniowym, emerytalnym, nadzór nad instytucjami płatniczymi i biurami usług płatniczych, instytucjami pieniądza elektronicznego oraz nad sektorem kas spółdzielczych w celu zapewnienia ochrony interesów uczestników tego rynku.

Jednym z zadań Komisji jest stwarzanie możliwości polubownego i pojednawczego rozstrzygnięcia sporów między podmiotami podlegającymi nadzorowi Komisji a odbiorcami usług świadczonych przez te podmioty.

POLICJA/PROKURATURA

Osoba, która padła ofiarą zachowań wypełniających znamiona przestępstw zawartych w kodeksie karnym, penalizujących godzące w godność i nietykalność człowieka przejawy dyskryminacji (przestępstwa motywowane nienawiścią, mowa nienawiści), powinna zgłosić zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa na policji bądź w prokuraturze.

Zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa możemy złożyć ustnie bądź pisemnie. Jeżeli zdecydujemy się złożyć ustne zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa powinniśmy udać się na komisariat Policji. W przypadku, gdy zdecydujemy się zrobić to pisemnie, powinniśmy opisać całe zdarzenie i wysłać pismo do prokuratury.

Policja bądź prokuratura mogą odmówić wszczęcia śledztwa. W takiej sytuacji są jednak zobowiązane do przyjęcia zawiadomienia, a to oznacza, że muszą sprawę zbadać i sprawdzić.

MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA (W ZAKRESIE USŁUG TURYSTYCZNYCH)

W zakresie dyskryminacji w dostępie i warunkach korzystania z usług turystycznych, organem, do którego można zwrócić się z prośbą o pomoc jest marszałek województwa.

Do zadań marszałka należy bowiem np.:

- nadawanie, odmawianie nadania, zawieszanie i przywracanie uprawnień przewodnikom turystycznym i pilotom wycieczek;
- wpis do rejestru organizatorów turystyki i pośredników turystycznych, wydawanie zaświadczeń o wpisie do rejestru oraz jego prowadzenie;
- prowadzenie ewidencji obiektów hotelarskich, zaszeregowanie obiektów hotelarskich do poszczególnych rodzajów, odmowa zaszeregowania, potwierdzenie zaszeregowania bądź zmiana zaszeregowania, nadanie, odmowa nadania lub zmiana kategorii, odmowa wpisu do ewidencji obiektów hotelarskich i wykreślenie z ewidencji, a także nakazanie wstrzymania świadczenia usług hotelarskich;
- okresowa kontrola obiektów hotelarskich w zakresie spełniania wymagań, co do wyposażenia i świadczonych usług.

ORGANY ODPOWIEDZIALNOŚCI ZAWODOWEJ

W sytuacji, gdy zachowanie nie tylko wypełnia znamiona dyskryminacji, ale także może stanowić naruszenie przepisów dotyczących wykonywania danego zawodu, będące podstawą ponoszenia odpowiedzialności zawodowej (np. odmowa sprzedania przez farmaceutę środków antykoncepcyjnych albo odmowa przyjęcia osób romskiego pochodzenia na konsultacje medyczne), sprawę można zgłosić do właściwych dla danego zawodu organu odpowiedzialności zawodowej np. rzecznika odpowiedzialności zawodowej czy sądu zawodowego np. lekarskiego czy aptekarskiego.

Hasła umieszczone w poradniku możesz sprawdzić w *Słowniku Równość.info* na stronie: <http://rownosc.info/rownosc.php/dictionary>

**PONIŻEJ WSPOMNIANE W PORADNIKU
ZAŁĄCZNIKI W POSTACI WZORÓW
WNIOSKÓW!**

WZÓR PISMA DO KURATORIUM

(miejsowość, data)

.....

(imię i nazwisko osoby wnioskującej)

.....

(adres)

Kuratorium Oświaty

.....

(adres)

Wniosek o interwencję

Zwracam się z uprzejmą prośbą o podjęcie na podstawie art. 31 ust. 1 pkt. 1 w zw. z art. 33 ust. 3 pkt. 6 Ustawy o systemie oświaty (Dz. U. 1991 Nr 95 poz. 425 z późn. zm.) interwencji w sprawie nierównego traktowania mojej córki w dostępie do edukacji ze względu na romskie pochodzenie.

Uzasadnienie

Moja 7-letnia córka L. (obywatelka Polski, romskiego pochodzenia) jest uczennicą 1-szej klasy Szkoły Podstawowej nr w (miejsowość). Ponieważ córka od początku roku szkolnego miała problemy z nauką języka polskiego, co powodowało również problemy w nauce innych przedmiotów, wraz z mężem wystąpiliśmy do dyrektora szkoły z wnioskiem o zapewnienie jej dodatkowych bezpłatnych lekcji języka polskiego. Niestety dyrektor szkoły odmówił oraz zasugerował, że nasza córka od początku nowego semestru powinna rozpocząć naukę w szkole specjalnej. Swoją decyzję argumentował skargami, ze strony rodziców innych uczniów, którzy uważali, że problemy w nauce naszej córki negatywnie wpływają na poziom nauczania ich dzieci.

W tym miejscu pragnę podkreślić, że tego typu działanie jest dalece krzywdzące i poniżające naszą córkę oraz w świetle przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, nosi znamiona dyskryminacji naszej córki ze względu na jej pochodzenie

etniczne. Co więcej tego typu działania wymierzone w naszą córkę są niezgodne z obowiązującymi przepisami ustawy o systemie oświaty. Zgodnie bowiem z art. 94a ust. 4b ustawy, osobom będącym obywatelami polskimi podlegającym obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, które nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki przysługuje prawo do dodatkowej bezpłatnej nauki języka polskiego. Biorąc pod uwagę, co powyżej, proszę o podjęcie stosownych kroków, które zapewnią mojej córce możliwość kontynuowania nauki w szkole podstawowej nr... w oraz doprowadzą do objęcia jej specjalnym nadzorem pedagogicznym.

Z poważaniem,

.....

(podpis)

WZÓR PISMA INTERWENCYJNEGO

.....

(miejsowość, data)

.....

.....

(adres i nazwa podmiotu dopuszczającego się naruszenia)

.....

.....

(imię i nazwisko, adres ofiary naruszenia)

Zwracam się do państwa z żądaniem wypłaty odszkodowania w wysokości 8.000 złotych z tytułu złamania zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez bezprawne żądanie ode mnie okazania zaświadczenia o niekaralności, naruszenie mojej godności osobistej, naruszenia zakazu przetwarzania moich danych osobowych i tym samym dopuszczenie się wobec mojej osoby dyskryminacji ze względu na uprzednią karalność.

Na wstępie chciałam zaznaczyć, iż według art. 11³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141) „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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna”. Powyższy katalog cech prawnie chronionych jest otwarty, dlatego wśród tych cech należy wymienić także karalność. Ponadto art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania w szczególności bez względu na cechy przykładowo wymienione powyżej, a więc również bez względu na uprzednią karalność. Niedopuszczalne jest więc zwolnienie bądź odmowa zatrudnienia pracownika tylko dlatego, iż był on w przeszłości karany.

Co więcej, w świetle art. 22¹ § 1 kodeksu pracy, pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Innych niż powyżej wymienionych danych osobowych, pracodawca może żądać, tylko wówczas, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

W tym miejscu podkreślić trzeba, że art. 6. 1. ust. 10 ustawy z dnia 24 maja 2000 roku o Krajowym Rejestrze Karnym - prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Rejestrze przyznaje jedynie pracodawcom, w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnień do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej. Ponieważ nie ma przepisów szczególnych, które stanowiłyby podstawę do żądania informacji o niekaralności w stosunku do pracownika banku, żądanie o mnie informacji na temat karalności jest całkowicie bezprawne. Kodeks pracy nakłada ponadto

na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Powyższy obowiązek wyrażony jest w art. 11¹ Kodeksu pracy. Rozpowszechnianie przez Państwa informacji dotyczących mojej karalności wśród pracowników godzi w moje dobre imię i prywatność a co więcej naraziło mnie na ogromny stres. Świadomość, iż o incydencie, którego się wstydziłam i który chciałam zachować tylko dla siebie, wiedzą moi współpracownicy, spowodowała, że czułam się upokorzona.

Wymuszenie na mnie przyniesienia zaświadczenia o niekaralności oraz ujawnienie informacji na temat mojej karalności stanowi także naruszenie przepisów ustawy dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Artykuł 27 ust. 1 wspomnianej ustawy wprowadza zakaz przetwarzania danych dotyczących skazań, orzeczeń dotyczących ukarania i mandatów karnych a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

Mając na względzie powyższe, moje żądanie odszkodowania 8.000 złotych jest w pełni uzasadnione.

Z poważaniem,

Katarzyna Kowalska

WZÓR POZWU O NARUSZENIE DÓBR OSOBISTYCH

(miejscowość, data)

Sąd Okręgowy

(nazwa i adres sądu)

Pozwana:

(imię i nazwisko, adres)

Powód:

(imię i nazwisko, adres)

Pozew o ochronę dóbr osobistych

Niniejszym, na podstawie art. 23 i 24 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93) wnoszę o:

1. Zasądzenie od pozwanej na moją rzecz kwoty w wysokości 5000 zł (słownie: pięciu tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia;
2. Nakazanie pozwanej usunięcia skutków naruszenia poprzez umieszczenie na stronie internetowej restauracji oświadczenia o przeprosinach o treści: *„Restauracja [...] Spółka Jawna z siedzibą w W. składa wyrazy ubolewania z powodu bezprawnego naruszenia w dniu 12 maja 2012 r. dóbr osobistych p. Pawła Kowalskiego poprzez uniemożliwienie mu skorzystania z usług restauracji, w związku z korzystaniem przez niego z pomocy psa asystenta osoby niepełnosprawnej. Restauracja [...] Spółka Jawna z siedzibą w W. zobowiązuje się nie dokonywać takiego naruszenia dóbr osobistych w przyszłości”;*
3. Nakazanie pozwanej opracowania oraz wdrożenia w restauracji kodeksu zasad równego traktowania pracowników oraz klientów;

3. Zasądzenie od pozwanej na rzecz Fundacji Osób Niewidomych kwoty 20 000 zł (słownie: dwudziestu tysięcy złotych) tytułem przekazania kwoty na wskazany cel społeczny;
4. Zasądzenie od pozwanej na moją rzecz kosztów postępowania sądowego;
6. Dopuszczenie dowodów, wskazanych w uzasadnieniu niniejszego pozwu, na okoliczności tam powołane.

Uzasadnienie

W dniu 12 maja 2012 roku udałem się wraz z kolegami (Arturem Grabowskim oraz Mariuszem Nowakiem) do restauracji „Włoskie smaki” w Warszawie w celu uczczenia moich urodzin. Ponieważ jestem osobą niewidomą poruszam się w asyście wyszkolonego psa przewodnika. Kiedy wraz z kolegami wszedłem do restauracji, podszedł do mnie Krzysztof Wojciechowski - jeden z pracowników i oznajmił, że w restauracji nie mogą przebywać żadne zwierzęta. Pracownik restauracji tłumaczył, że jest to spowodowane względami higieny, ewentualną karą, którą może nałożyć na restaurację sanepid oraz tym, że obecność psa może przeszkadzać innym gościom restauracji.

Poinformowałem wtedy pracownika restauracji, że osoby niepełnosprawne poruszające się z psem asystującym mają prawo wejścia do obiektów użyteczności publicznej takich jak na przykład restauracja czy kawiarnia. Niestety nie przekonało to pracownika restauracji, który wyprosił mnie z restauracji, stwierdzając, że w ich restauracji osób niepełnosprawnych z psem się nie obsługuje.

Dowód:

1. zeznania świadka Artura Grabowskiego
- 2 zeznania świadka Mariusza Nowaka
3. zeznania świadka Krzysztofa Wojciechowskiego

Powyżej opisane zachowanie pracownika restauracji było dla mnie poniżające i upokarzające, ponadto naruszyło moją godność oraz wolność osobistą w tym prawo do decydowania o swoim życiu osobistym, wolność do poruszania się po terytorium RP oraz wolność wyboru miejsca pobytu. Podstawą roszczeń z tego tytułu jest art. 23 i 24 kodeksu cywilnego, które głoszą, że dobra osobiste człowieka pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych

przepisach, a osoba, której dobro osobiste zostało naruszone może przede wszystkim żądać, żeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności żeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Co ważne, pojęcie dóbr osobistych ma charakter dynamiczny, uzależniony od zmieniającej się rzeczywistości, stosunków społecznych, czy przyjętych zasad moralnych i prawnych. Z tego też względu katalog dóbr osobistych, zawarty w kodeksie cywilnym jest otwarty a doktryna i judykatura wskazują kolejne dobra osobiste w miarę rozwoju stosunków społecznych. Oznacza to, że wśród dóbr osobistych podlegających ochronie można wskazać również godność oraz wolność osobistą, które zostały naruszone w moim przypadku.

Warto zaznaczyć, że pomimo, tego że opuszczenie przez mnie restauracji nastąpiło bez użycia przymusu fizycznego ze strony pracownika restauracji, to jednak ograniczenie mi możliwości skorzystania z usług restauracji stanowiło bez wątpienia naruszenie dobra osobistego, jakim jest moja wolność osobista, oznaczająca możliwość wyboru, bez bezprawnych nacisków i ograniczeń. Trzeba podkreślić, że do naruszenia wolności nie jest konieczne użycie przymusu fizycznego. Nakazując mi opuszczenie restauracji, jej pracownik zastosował formę przymusu psychicznego, dając mi wyraźnie do zrozumienia, że mój pobyt w restauracji wraz z psem, nie jest możliwy.

W świetle przepisów prawa zachowanie pracownika restauracji stanowiło również przejaw dyskryminacji ze względu na moją niepełnosprawność. Do dyskryminacji dochodzi bowiem nie tylko wtedy, gdy brakuje obiektywnego uzasadnienia różnicy traktowania osób będących w takiej samej lub porównywalnej sytuacji, ale także wtedy, gdy pozornie neutralne warunki, kryteria lub praktyki, stosowane są na równi wobec wszystkich, lecz w sposób szczególny dotyczą pewną grupę społeczną. Zostałem potraktowany jak osoba zdrowa, która chce wprowadzić psa do restauracji, podczas gdy powinienem zostać potraktowany w sposób szczególny, gdyż w moim przypadku pies asystent jest swoistym środkiem służącym do złagodzenia skutków mojej niepełnosprawności. Innymi słowy powinienem być traktowany tak samo jak osoba zdrowa bez psa.

Możliwość dochodzenia odszkodowania przez osoby, które stały się ofiarami dyskryminacji na podstawie kodeksu cywilnego potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 roku (I PK 169/05, OSNP 2007/7-8/93), w którym stanął na stanowisku, iż „dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym”. Ponadto zarzut, iż zachowanie pozwanej stanowiło

jednocześnie naruszenie mojej godności jest uzasadniony tym, że w świetle art. 30 Konstytucji RP godność jest źródłem wolności. Odwołując się do jednej z przesłanek naruszenia dobra osobistego - bezprawności, nie ma wątpliwości, że niewpuszczenie mnie z psem przewodnikiem do restauracji jest działaniem bezprawnym. Przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 Nr 123 poz. 776) głoszą bowiem, że osoba niepełnosprawna wraz z psem asystującym ma prawo wstępu do obiektów użyteczności publicznej w szczególności: budynków i ich otoczenia przeznaczonych na potrzeby administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, opieki zdrowotnej, opieki społecznej i socjalnej, obsługi bankowej, handlu, gastronomii, usług, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym, morskim lub wodnym śródlądowym, świadczenia usług pocztowych lub telekomunikacyjnych oraz innych ogólnodostępnych budynków przeznaczonych do wykonywania podobnych funkcji, w tym także budynków biurowych i socjalnych. Przepis ten dotyczy również wstępu do parków narodowych i rezerwatów przyrody, na plaże oraz kąpieliska. Obowiązek uwzględniania prawa wstępu i korzystania przez osoby niepełnosprawne poruszające się z psem asystującym dotyczy także restauracji. Niezastosowanie się pracownika restauracji do tych przepisów, uzasadnia więc ocenę, że działanie polegające na uniemożliwieniu mi pobytu w restauracji, w asyście specjalnie wyszkolonego psa, było bezprawne.

Mając powyższe na uwadze, moje powództwo należy uznać za uzasadnione.

Paweł Kowalski

WZÓR UGODY POZASĄDOWEJ

Uгода pozasądowa

zawarta w dniu w pomiędzy:

..... (zwanym dalej Pracodawcą)

a

..... (zwanym dalej Pracownikiem)

§1

Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty odszkodowania w wysokości PLN z tytułu złamania wobec Pracownika zasady równego traktowania i dyskryminacji ze względu na płeć.

§2

Pracodawca zobowiązuje się uregulować należność określoną w §1 w następujący sposób: wraz z ustawowymi odsetkami w razie uchybienia płatności.

§3

Pracownik zobowiązuje się do rezygnacji z dochodzenia na drodze sądowej wszelkich roszczeń z tytułu złamania zasady równego traktowania i dyskryminacji przez Pracodawcę.

§4

Zrealizowanie przez strony postanowień niniejszej ugody jest równoznaczne z wyczerpaniem wszelkich roszczeń i pretensji, jakie strony mogłyby rościć do siebie teraz i w przyszłości.

§5

Ugodę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
(podpis Pracodawcy)

.....
(podpis Pracownika)

WZÓR WNIOSKU DO KOMISJI POJEDNAWCZEJ

.....

(miejsowość, data)

.....

(oznaczenie pracownika)

Do

Komisji Pojednawczej

działającej w zakładzie

W

Wniosek pracownika o ugodowe zakończenie sporu dotyczącego jego roszczeń z tytułu złamania przez pracodawcę zasady równego traktowania

Niniejszym zgłaszam wniosek o przeprowadzenie przez Komisję postępowania pojednawczego celem podpisania ugody w sprawie dotyczącej moich roszczeń przeciwko pracodawcy z tytułu złamania przez niego zasady równego traktowania oraz dyskryminacji ze względu na macierzyństwo.

Moje roszczenia wobec pracodawcy to żądanie wypłaty odszkodowania w wysokości 20.000 zł.

Uzasadnienie

W dniu 23 kwietnia 2009 roku zostałam na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zatrudniona u pracodawcy na stanowisku pracownika biurowego. W czasie trwania stosunku pracy w grudniu 2011 roku dowiedziałam się, że jestem w ciąży, o czym poinformowałam pracodawcę. Z uwagi na pogorszające się samopoczucie i zagrożenie ciąży od czerwca 2012 r. do zakończenia ciąży przebywałam na zwolnieniu

lekarskim. Następnie po urodzeniu dziecka skorzystałam z przysługującego mi urlopu macierzyńskiego.

W okresie gdy przebywałam na zwolnieniu lekarskim oraz urlopie macierzyńskim u pracodawcy została zatrudniona pani Krystyna Nowak. Celem zatrudnienia nowego pracownika było tymczasowe zastępstwo mojej osoby. Świadczy o tym między innymi fakt, iż wyznaczony nowej pracownicy zakres obowiązków pokrywał się z zakresem moich obowiązków.

Niestety po moim powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego, pracodawca wypowiedział mi umowy o pracę, podczas gdy stosunek pracy z panią Nowak nie został rozwiązany, a pani Nowak wykonuje dalej obowiązki, które wykonywałam ja przed pójściem na urlop macierzyński. Jako przyczynę wypowiedzenia mi umowy o pracę, pracodawca podał „likwidację miejsca pracy podyktowaną przyczynami ekonomicznymi”. Trzeba jednak podkreślić, że w rzeczywistości likwidacja mojego miejsca pracy nie nastąpiła, a podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest pozorna. Rzeczywistą przyczyną rozwiązania ze mną stosunku pracy jest skorzystanie przez mnie z przysługujących mi uprawnień w postaci urlopu macierzyńskiego, a także obawa pracodawcy o ewentualną przyszłą moją niedyspozycyjność z uwagi na potrzebę sprawowania opieki nad dzieckiem.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, proszę o wszczęcie postępowania, które doprowadzi do polubownego rozwiązania sprawy.

.....

(podpis pracownika)

W załączeniu:

1. odpis wniosku

.....

(potwierdzenie wpływu wniosku do Komisji,
data oraz podpis osoby przyjmującej wniosek)

WZÓR ZAWIADOMIENIA O PODEJRZENIU POPEŁNIENIU PRZESTĘPSTWA

(miejscowość, data)

Prokuratura Rejonowa

.....

(adres)

Pokrzywdzona: Anna Kowalska

zam. (adres)

ZAWIADOMIENIE

o popełnieniu przestępstwa z art. 199 § 1 kodeksu karnego

W imieniu własnym, składam zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, jakie zostało popełnione na moją szkodę przez (imię i nazwisko sprawcy) - pracownika Szpitala mieszczącego się w przy ul., który, wykorzystując stosunek zależności i moje krytyczne położenie, doprowadził mnie do obcowania płciowego, tj. o czyn z art. 199 § 1 kodeksu karnego.

Tym samym wnoszę o wszczęcie postępowania przygotowawczego.

UZASADNIENIE

.....

(w uzasadnieniu należy dokładnie opisać zdarzenie, które wypełnia znamiona przestępstwa, stanowiącego przedmiot zawiadomienia)

.....

(podpis)

**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Więcej materiałów z obszaru równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji w tym m.in. poradniki prawne, baza organizacji, dobre praktyki, słownik i publikacje znajdziesz na portalu rownosc.info.

www.rownosc.info