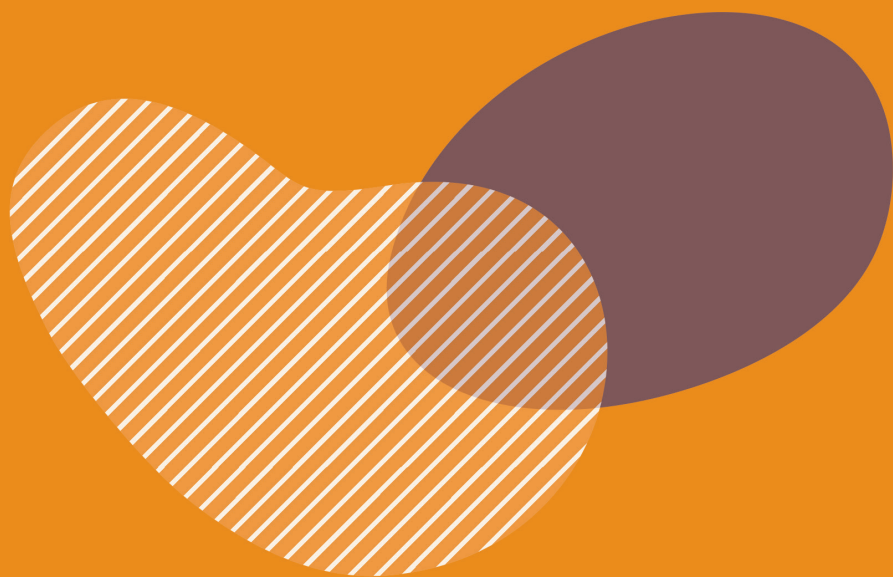


DYSKRYMINACJA  
BEZPOŚREDNIA  
W POLSKIM SYSTEMIE  
PRAWNYM

Materiały  
edukacyjne



## CO TO JEST DISKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA?

Dyskryminacja (również bezpośrednia) to zjawisko polegające na niesprawiedliwym i nieobiektywnym różnicowaniu ludzi ze względu na ich osobistą cechę, tj. płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyskryminacja opiera się na stereotypach skutkujących marginalizacją pewnych grup społecznych mających jedną wspólną cechę. W oparciu o taką cechę osoby te zostają potraktowane w sposób odmienny (najczęściej krzywdzący) od innych osób w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja bezpośrednia powstaje według następującego mechanizmu:

- stereotyp – myśl („homoseksualizm to choroba”),
- uprzedzenie – emocja („czuję niechęć do osób homoseksualnych, kiedy widzę, że takie osoby w miejscach publicznych okazują sobie uczucia”),
- działanie różnicujące – zachowanie („podejmuję działanie względem tych osób polegające na obrażaniu, atakowaniu ich agresją słowną, stosuję przemoc fizyczną wobec tych osób na ulicy”).

### Ważne! Test porównawczy

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy, kiedy zaistnieją co najmniej dwa warunki:

- **mniej przychylne traktowanie następuje z uwagi na cechę prawnie chronioną (np. płeć, wiek, orientacja seksualna) oraz**
- **porównanie tego zachowania (mniej przychylnego traktowania osoby) do sytuacji, w której brak takiej cechy nie spowodowałby takiego zachowania.**

Sprawdzenia, czy wystąpiły te warunki, dokonuje się na podstawie testów.

Przy dyskryminacji bezpośredniej nie należy poszukiwać identycznych sytuacji, ale takich, które mają jak najwięcej podobieństw. Aby stwierdzić dyskryminację bezpośrednią, należy przeprowadzić tzw. **test porównawczy**. Do porównania możemy wykorzystać sytuacje, które miały miejsce w przeszłości, oraz sytuacje, które mogłyby się wydarzyć w przyszłości. Można

również, wobec braku tzw. komparatorów, tj. osób i sytuacji, stworzyć wiarygodny model hipotetyczny. W takim modelu odrzuca się jednak stany nierzeczywiste i zbyt abstrakcyjne.

Osoba doświadczająca dyskryminacji posiada cechę, z powodu której traktowana jest mniej przychylnie niż osoby niemające tej cechy. Wobec tego najlepiej, aby przesądzić o wystąpieniu dyskryminacji, przeprowadzić **test** polegający na pytaniu: „**Gdyby osoba ta nie posiadała tej cechy**, to czy została by wpuszczona do klubu?”.

Do wyjątków w konieczności przeprowadzania tego rodzaju testów można zaliczyć dyskryminację w zatrudnieniu kobiet w ciąży (odmowa zatrudnienia) lub działania dyskryminacyjne wymierzone w kobiety w okresie połogu czy karmienia piersią. Nie ma tu potrzeby wykazywania komparatorami, że doszło do dyskryminacji ze względu na płeć.

## Przykłady dyskryminacji bezpośredniej:

- wykładowca przedmiotu technicznego na uczelni wyższej zaniża wymagania stawiane kobietom: zadaje łatwiejsze pytania i stawia lepsze oceny warunkowane kryterium „bycia kobietą”, a więc – według stereotypu – osobą obdarzoną „mniejszą” inteligencją;
- w szkole ponadpodstawowej od ucznia, który ma ukończone 18 lat, wymagana jest zgoda rodziców lub opiekunów prawnych na odbycie wycieczki szkolnej; w przypadku braku zgody rodziców lub opiekunów prawnych, która nie może być wedle prawa wydana wobec osoby pełnoletniej, uczeń nie może skorzystać z wycieczki;
- podczas realizacji zadania warunkującego zaliczenie przedmiotu na uczelni wyższej grupa, w której składzie jest osoba homoseksualna, ignoruje tę osobę, wyklucza ją z powodu orientacji seksualnej z pracy nad zadaniem, a przy wystawianiu ocen pozostali członkowie i członkinie grupy twierdzą, że samodzielnie pracowali nad zadaniem; w rezultacie osoba homoseksualna nie zalicza przedmiotu;
- osoba z niepełnosprawnością ruchową bierze udział w programie praktyk realizowanych przez urząd miasta w przedszkolach publicznych, ale nie otrzymuje szansy realizacji praktyki ze względu na to, że opiekun programu twierdzi, iż nie poradzi ona sobie z dziećmi z uwagi na swoją niepełnosprawność, nie sprawdzając przy tym jej kompetencji;
- uporczywe nękanie słowne oraz obrażanie przez kolegów i koleżanki z pracy kobiety, która jest w związku z osobą innego pochodzenia etnicznego lub innego koloru skóry (tzw. dyskryminacja przez asocjację);
- członek profesjonalnej drużyny sportowej szablistów jest wyznania mojżeszowego, w przeciwieństwie do pozostałych członków drużyny, będących wyznania rzymskokatolickiego; doświadcza on mowy nienawiści z ust kolegów w postaci wypowiedzi ustnych i pisemnych (głównie w mediach społecznościowych) mające charakter lżący, oskarżający i wyszydzający jego wiarę.

---

## NA JAKIE PRZEPISY PRAWA W POLSCE MOŻNA POWOŁAĆ SIĘ, POSZUKUJĄC OCHRONY PRZED DYSKRYMINACJĄ BEZPOŚREDNIĄ?

---

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. wprowadza zasadę równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji) oraz zakazuje dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2). Konstytucja nie definiuje samej dyskryminacji, tym bardziej nie ma w tym akcie prawnym definicji dyskryminacji bezpośredniej.

Przepisy Konstytucji stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej (art. 8 ust. 2). W przypadku części jej przepisów bezpośrednio stosowanie Konstytucji nie budzi wątpliwości, ale w pozostałej części przypadków konieczne jest wydanie aktów prawnych niższego rzędu. Wobec tego łącznie mają zastosowanie przepisy Konstytucji i przepisy tych aktów.

W polskim porządku prawnym, prócz aktów prawa stanowionych przez polskie organy ustawodawcze, obowiązują także umowy międzynarodowe, których stroną jest państwo polskie (art. 91 Konstytucji). Umowy ratyfikowane stosowane są bezpośrednio i mają pierwszeństwo przed ustawami (w tym kodeksami), jeżeli treści takich umów nie da się pogodzić z ustawami.

Jedną z najważniejszych ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych jest Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., (Dz.U.1993.61.284 z 10 lipca 1993 r.), inaczej **Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka**. Konwencja w art. 14 wprowadza ogólny zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Ochronę osób dotkniętych dyskryminacją zapewnia stworzony w oparciu o przepisy konwencji Europejski Trybunał Praw Człowieka orzekający w Strasburgu w sprawie skarg na działania lub zaniechania państw sygnatariuszy konwencji lub na obowiązujące tam przepisy dyskryminacyjne.

Inne konwencje zakazujące dyskryminacji, w tym przede wszystkim dyskryminacji bezpośredniej, których przepisy obowiązują w Polsce wprost, to: Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana przez Polskę dnia 6 września 2012 r.; Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty, sporządzona 15 grudnia 1960 r., ratyfikowana przez

Polskę 13 lipca 1961 r.; Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z 19 grudnia 1966 r., ratyfikowany przez Polskę w dniu 3 marca 1977 r.; Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW), uchwalona rezolucją nr 34/180 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 18 grudnia 1979 r., ratyfikowana przez Polskę 18 lipca 1980 r.; Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r., ratyfikowana przez Polskę 9 października 1968 r.

W Polsce, tak jak w każdym państwie członkowskim Unii Europejskiej, stosuje się zasadę prymatu prawa unijnego nad prawem krajowym. Z tego względu system ochrony przeciw nierównemu traktowaniu zawarty w prawie unijnym obowiązuje również na terytorium RP. Na system ten składają się akty prawa pierwotnego, ujednolicone Traktatem Lizbońskim przepisy: **Traktatu o Unii Europejskiej, Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej i Karty Praw Podstawowych** (karta na mocy Artykułu 6 Traktatu o Unii Europejskiej stała się elementem prawa pierwotnego).

Ochronę przeciw wszelkim przejawom dyskryminacji, także bezpośredniej, zapewnia unijne prawo wtórne, uszczegóławiające zapisy traktatowe. Prawem wtórnym są przede wszystkim dyrektywy antydyskryminacyjne Parlamentu Europejskiego i Rady.

Trzon systemu prawa antydyskryminacyjnego to aktualnie cztery akty prawa wtórnego: **dyrektywa Rady 2000/43/WE** wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE 2000 L 180/22), **dyrektywa Rady 2000/78/WE** ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE 2000 L 303/16), **dyrektywa Rady 2004/113/WE** wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. WE 2004 L 373/37), **dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE** w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE 2006 L 204/23). Te cztery dyrektywy wprowadzają jednolite definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania oraz molestowania seksualnego.

Obecnie wszystkie 28 państw członkowskich UE dokonało transpozycji dyrektyw antydyskryminacyjnych i zdobyło doświadczenie w ich stosowaniu. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej również rozwinął wykładnię dyrektyw poprzez swoje orzecznictwo. Dorobek orzecniczy TSUE powstały na gruncie dyrektyw antydyskryminacyjnych powinien być zatem uwzględniany przez polskie sądy przy orzekaniu w odniesieniu do przypadków dyskryminacji bezpośredniej. Ponadto zgodnie z ugruntowaną zasadą wyrażoną w orzecznictwie TSUE sądy krajowe są zobowiązane do interpretowania prawa krajowego w sposób zgodny z brzmieniem i celem dyrektyw. Stosując zatem prawo krajowe, sąd krajowy powinien, tak dalece, jak jest to możliwe, interpretować prawo krajowe w świetle brzmienia i celu dyrektywy, tak aby osiągnąć rezultat w niej zamierzony. Obywatele mogą bezpośrednio powoływać się na poszczególne postanowienia dyrektyw wobec swoich państw, ich organów i sądów, jeżeli państwo członkowskie Unii Europejskiej nie transponowało dyrektywy w terminie bądź w sytuacji, gdy implementacja ta była niedostateczna.

Polska dokonała wdrożenia (transpozycji) dyrektyw unijnych do polskiego systemu prawnego, poprzez zmianę istniejących ustaw bądź uchwalenie nowych. Definicję dyskryminacji bezpośredniej zawarto w kilku polskich aktach prawnych. Definicja ta odzwierciedla te stosowane w prawodawstwie unijnym.

Zgodnie z art. 3 pkt 1) **ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania** (Dz.U.2020.2156 tekst jednolity z dnia 3 grudnia 2020 r.) dyskryminacja bezpośrednia to:

„sytuacja, 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”.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – **Kodeks pracy** (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) w art. 18<sup>3a</sup> § 3 stanowi, że:

„Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy”.

### **Przykłady orzecznictwa sądów i trybunałów w odniesieniu do dyskryminacji bezpośredniej:**

- §— „Okoliczność, że pracodawca publicznie oświadcza, iż nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, stanowi bezpośrednią dyskryminację przy zatrudnianiu; publiczne oświadczenia, w których pracodawca informuje, że w ramach swojej polityki rekrutacyjnej nie będzie zatrudniał osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, są wystarczające dla domniemania, w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43 wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, że ma miejsce bezpośrednio dyskryminująca polityka zatrudnienia, ciężar dowodu przeciwnego spoczywa na pracodawcy” (wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 28 listopada 2007 r. w sprawie C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Feryn NV);
- §— „Wykładni dyrektywy 2000/78/WE należy dokonywać w ten sposób, że zakaz dyskryminacji bezpośredniej, jaki przewiduje, nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. W rezultacie, jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on podstawową opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w tej dyrektywie” (wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law);
- §— „A. T., zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej, wziął udział w Marszu Równości zorganizowanym w K, wydarzenie to relacjonowane było przez stacje telewizyjne, przez co możliwe było zauważenie jego udziału w marszu w relacjach medialnych. W związku z udziałem w Marszu Równości, z A.T. została rozwiązana umowa zlecenia. W tej sprawie dyskryminacja przybrała szczególną formę, w której bez znaczenia pozostaje, czy dana osoba posiada cechę, ze względu na którą jest odróżniana w pewnej grupie. Dyskryminacja polegać może bowiem również na przypisaniu danej cechy osobie i dla samego wystąpienia zjawiska dyskryminacji posiadanie tejże cechy ma znaczenie irrelevantne. Zjawisko to nosi miano dyskryminacji przez

asocjacje, czyli przyłączenia danej osoby – z uwagi na subiektywne zapatrywania – do grupy osób dyskryminowanych” (tak w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 9 lipca 2014 r., sygn. akt VI C 402/13 utrzymanym w mocy przez Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 18 listopada 2015 r., V Ca 3611/14);

„Naruszeniem dóbr osobistych będzie poddawanie osoby niewierzącej praktykom religijnym wbrew jej woli, takim naruszeniem będzie także zmuszanie do udziału w praktykach religijnych (np. modlitwie podczas lekcji religii) albo do posługiwania się symbolami religijnymi. Skoro przyjęcie sakramentu jest dla osoby wierzącej aktem o doniosłym wymiarze duchowym, to sama czynność, przez którą akt ten się dokonuje nie staje się banalna i nieznacząca w warunkach wykonania jej wobec osoby niewierzącej i deklarującej wobec niej swój sprzeciw. Poddanie człowieka nieakceptowanym przez niego praktykom religijnym nie jest zatem zdarzeniem drobnym, banalnym, niezastługującym na udzielenie ochrony na podstawie art. 23 Kodeksu cywilnego” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2013 r. w sprawie o sygn. akt II CSK 1/13);

**§** — „Przy określaniu kryteriów, jakie musiał spełnić kandydat na dyrektora samorządowej jednostki organizacyjnej wymagano udokumentowania stażu świadectwami pracy i zaświadczeniami z aktualnego miejsca pracy. Rzeczą powszechnie znaną jest to, że nastąpiło znaczące zwiększenie liczby osób zatrudnionych na podstawie umów (nazwanych i nienazwanych) prawa cywilnego. Z tego względu powyższą praktykę sąd uznał za przejaw dyskryminacji bezpośredniej” (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 12 maja 2015 r., sygn. akt I OSK 2429/13);

**§** — „Dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia. Takim niedozwolonym kryterium różnicowania pracowników jest np. wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników (molestowanie) bądź prowadzący do ograniczeń wynikających z funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami, np. ujawnienie nosicielstwa wirusa HIV, rodzicielstwo, odbywanie aplikacji radcowskiej, obywatelstwo, miejsce zamieszkania” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r., sygn.. akt I PK 367/16 i inne cytowane tam orzeczenia).

# JAKIE ŚRODKI OCHRONY PRAWNEJ PRZYSŁUGUJĄ W POLSCE OSOBOM Dyskryminowanym?

## System ochrony prawa karnego

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U.2020.1444 t.j. z dnia 25 sierpnia 2020 r.) przewiduje karalność za popełnienie przestępstw z powodu m.in. nienawiści rasowej, przekonań religijnych, poglądów, orientacji seksualnej, etc. Należy jednak pamiętać, że sprawca podlegać będzie odpowiedzialności karnej, jeśli zachowanie dyskryminujące wypełni znamiona czynu zabronionego.

Art. 119 Kodeksu karnego reguluje odpowiedzialność karłą za popełnienie **przestępstwa dyskryminacji**. Polega ono na stosowaniu przemocy lub groźby bezprawnej wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości. Charakterystyczne jest jednak to, że wśród wskazanych w art. 119 Kodeksu karnego przestępstw dyskryminacyjnych nie ma przestępstw związanych z płcią czy orientacją psychoseksualną.

Kodeks karny przewiduje również sankcje za propagowanie faszyzmu lub innego ustroju totalitarnego oraz **nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość** (art. 256 § 1), a także za **publiczne** propagowanie faszystowskiego lub innego totalitarnego ustroju państwa lub **nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość** (art. 256 § 2). Ponownie, podobnie jak w art. 119, i w tym przypadku brak przestępstwa różnic związanych z płcią czy orientacją psychoseksualną.

Przestępstwami popełnionymi na tle dyskryminacji mogą być znieważenie lub naruszenie nieetykalności cielesnej.

Jeśli dyskryminacja przybiera postać np. wyzwisk czy zaczepek słownych, mamy do czynienia z **przestępstwem znieważenia** (regulowanym w art. 216 Kodeksu karnego), jeśli zaś dochodzi do rękoczynów, np. do szarpania, przepychanek czy pobicia – jest to **przestępstwo naruszenia nieetykalności cielesnej**, opisane w art. 217 Kodeksu karnego.

Oba te przestępstwa są ścigane z oskarżenia prywatnego, tzn. osoba, która czuje się pokrzywdzona takim zachowaniem, może sama wnieść prywatny akt oskarżenia do sądu.



Osoba ta ma także prawo wnosić o to, by organy ścigania zajęły się sprawą z urzędu ze względu na interes społeczny, np. wówczas, gdy do czynu doszło w przestrzeni publicznej, gdy stało się to w obecności dzieci bądź gdy pokrzywdzonymi były dzieci czy osoby z niepełnosprawnością.

Zawiadomić organy ścigania, czyli policję lub prokuraturę, można osobiście – udając się na komisariat policji w celu złożenia zawiadomienia, a można skierować takie zawiadomienie na piśmie.

W pisemnym zawiadomieniu należy szczegółowo opisać przebieg zdarzenia: przedstawić tło sytuacji i okoliczności, w których doszło do znieważenia bądź naruszenia nietykalności cielesnej, podać personalia sprawców, o ile je znamy, bądź zwrócić się do policji o ich ustalenie (np. na podstawie monitoringu miejskiego), zacytować słowa, którymi nas znieważono, opisać reakcję otoczenia.

## System ochrony prawa cywilnego

### Mediacja

Jednym ze sposobów rozstrzygnięcia sporów pomiędzy osobą dyskryminowaną a podmiotem dyskryminującym jest mediacja. Polega ona na polubownym załatwieniu sporu przez strony przy pomocy mediatora. Mediacja jest dobrowolna. Mediatorami są osoby niezależne od stron sporu i bezstronne. Przed mediatorem może zostać zawarta ugoda, której treść wypracują same strony (lub ich pełnomocnicy). Mediator wspiera proces mediacji, przeprowadzając sesje wspólne oraz w miarę potrzeb, także sesje odrębne z każdą ze stron.

Mediacja może odbyć się poza sądem z inicjatywy stron, które w danej sprawie postanowią poddać spór pod mediację i same wybiorą mediatora (np. ze znanego im ośrodka mediacyjnego). Mediacja została także uregulowana w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U.2020.1575 t.j. z dnia 14 września 2020 r.) w art. 183<sup>1</sup> i nast. Mediację prowadzi się na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu kierującego strony do mediacji. Prowadzi się ją przed wszczęciem postępowania, a za zgodą stron do mediacji może dojść również w toku sprawy, tj. w trakcie procesu sądowego.

### Postępowanie pojednawcze

W art. 184 i nast. ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U.2020.1575 t.j. z dnia 14 września 2020 r.) ustawodawca uregulował postępowanie pojednawcze. Postępowanie to toczy się z inicjatywy osoby dyskryminowanej przed wniesieniem powództwa do sądu.

W celu zainicjowania postępowania pojednawczego należy wnieść odpowiedni wniosek do sądu rejonowego. We wniosku o zawezwanie do próby ugodowej strona zwięźle przedstawia swoje roszczenia w zakresie naruszenia jej praw związanych z dyskryminacją bezpośrednią. Osoba dyskryminowana powinna także zawrzeć propozycję ugodowego rozstrzygnięcia sporu (np. zaproponować wysokość odszkodowania lub zadośćuczynienia).

Postępowanie pojednawcze może zakończyć się ugodą stron, której treść jest wprowadzana przez sąd do protokołu z posiedzenia pojednawczego.

## Powództwo cywilne o odszkodowanie na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej

Artykuł 13 ust. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2020.2156 tekst jednolity z dnia 3 grudnia 2020 r.) stanowi, że każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.

Dochodzić odszkodowania można na zasadach ogólnych na podstawie przepisów ustawy dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740). Artykuł 363 Kodeksu cywilnego stanowi, że naprawienie szkody powinno nastąpić, według wyboru poszkodowanego, przez przywrócenie stanu poprzedniego bądź przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej. W związku z tym osoba, która doznała dyskryminacji bezpośredniej, może zażądać od sprawcy, aby przywrócił stan sprzed dokonanych naruszeń, lub odszkodowania zarówno w zakresie tzw. szkody rzeczywistej, jak i szkody w postaci utraconych korzyści.

W sprawach dotyczących dyskryminacji bezpośredniej możliwe jest także dochodzenie zadośćuczynienia, które stanowi formę rekompensaty za doznaną krzywdę (tzw. szkodę niematerialną). Osoba dyskryminowana musiałaby wykazać, że doświadczyła ujemnych przeżyć, np. uszczerbku w stanie zdrowia, obniżenia poczucia własnej wartości, utraty szacunku do samej siebie.

Powództwo o odszkodowanie wnosi się do sądu cywilnego. Pozew spełniać powinien wymogi art. 125 i nast. ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U.2020.1575 t.j. z dnia 14 września 2020 r.), tj. zawierać m.in.:

- oznaczenie sądu, do którego kierujemy pozew bądź wniosek (nazwa sądu, wydziału, dokładny adres);
- dokładne oznaczenie osób biorących udział w sprawie powód/pozwany (imiona, nazwiska, ew. nazwy instytucji, dokładne adresy, PESEL, NIP) oraz ewentualnie ich przedstawicieli ustawowych bądź pełnomocników;
- oznaczenie rodzaju pisma pozew,
- oznaczenie żądania (tzn. o co jest wnoszony pozew),
- określenie wartości przedmiotu sporu w sprawach o prawa majątkowe (np. odszkodowanie),
- uzasadnienie żądania ze wskazaniem dowodów na jego poparcie (dowody to: dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron postępowania),
- własnoręczny podpis,
- wykaz załączników.

# Uwaga!

Ustawa antydyskryminacyjna, jako że wdraża minimum określone w unijnych dyrektywach antydyskryminacyjnych, zawiera pewne ograniczenia w dochodzeniu praw.

W obszarze oświaty oraz szkolnictwa wyższego wprowadzono zakaz dyskryminacji jedynie ze względu na takie cechy, jak rasa, pochodzenie etniczne i narodowość, pomijając pozostałe cechy wymienione w ustawie, tj. płeć, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 7 ustawy antydyskryminacyjnej). W rezultacie ustawa antydyskryminacyjna nie chroni ofiary dyskryminacji bezpośredniej w przypadku, kiedy szkoła pozwala na przymuszanie do uczestniczenia podczas zajęć religii (rzymskokatolickiej) w praktykach religijnych przez osoby bezwyznaniowe lub wyznawców innej wiary.

Art. 5 ustawy ustanawia nadto aż dziewięć obszarów wyłączonych spod stosowania jej przepisów, m.in. ustawy nie stosuje się do: 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; swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości; usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć.

## Powództwo cywilne z tytułu naruszenia dóbr osobistych

Osoba, która doznała dyskryminacji bezpośredniej, może wytoczyć powództwo z tytułu naruszenia dóbr osobistych na podstawie art. 23 i 24 (oraz art. 448) ustawy dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740). W praktyce musi zatem wykazać, że doszło do naruszenia jej konkretnego dobra osobistego poprzez pozornie neutralne postanowienia, regulaminy, praktyki. Tym dobrem może być każde dobro, którego istnienie zostaje potwierdzone w ukształtowanych relacjach społecznych. Z osobistego przymiotu takiego dobra wynika jego charakter niemajątkowy i niematerialny. Przykładowy katalog dóbr osobistych został umieszczony we wspomnianym art. 23 Kodeksu cywilnego, są to m.in.: zdrowie, wolność, cześć (zewnątrzna i wewnątrzna), swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Osoba dochodząca naruszenia dóbr osobistych może **żądać od sprawcy**:

- zaniechania działania naruszającego dobra osobiste;
- w razie dokonanego naruszenia, ażeby dopełnić czynności potrzebnych do usunięcia skutków tego naruszenia (np. w formie stosownych przeprosin);
- na zasadach przewidzianych w Kodeksie cywilnym – zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny;
- jeżeli natomiast skutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa – jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Powództwo z tytułu naruszenia dóbr osobistych wnosi się do sądu cywilnego. Pozew spełnić powinien wymogi art. 125 i nast. ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U.2020.1575 t.j. z dnia 14 września 2020 r.), tj. zawierać:

- oznaczenie sądu, do którego kierujemy pozew bądź wniosek (nazwa sądu, wydziału, dokładny adres);
- dokładne oznaczenie osób biorących udział w sprawie powód/pozwany (imiona, nazwiska, ew. nazwy instytucji, dokładne adresy, PESEL, NIP)
- oraz ewentualnie ich przedstawicieli ustawowych bądź pełnomocników;
- oznaczenie rodzaju pisma pozwu,
- oznaczenie żądania (tzn. o co jest wnoszony pozew),
- określenie wartości przedmiotu sporu w sprawach o prawa majątkowe (odszkodowanie),
- uzasadnienie żądania ze wskazaniem dowodów na jego poparcie (dowody to: dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron postępowania),
- własnoręczny podpis,
- wykaz załączników.

### **Powództwo o odszkodowanie na podstawie Kodeksu pracy**

Pracownik lub pracownica, którzy doznali dyskryminacji bezpośredniej, mogą zwrócić się do sądu pracy o zasądzenie odszkodowania. Art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy stanowi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, co oznacza, że przepis ten nie ustanawia górnej granicy wysokości odszkodowania, a jedynie jego dolną granicę.

Wysokość odszkodowania ustala sąd pracy, mając na uwadze żądania stron i materiał dowodowy zebrany w sprawie. Co do zasady odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania ma być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe, sankcja w tej postaci powinna być adekwatna do poniesionej szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r. o sygn. akt III PK 43/08, a także wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie C 14/83 S. von Colson i E. Kamann przeciwko Nadrenii Północnej-Westfalii).

Ciężar dowodu w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu spoczywa na pracodawcy (odwrócony ciężar dowodu). Pracownik musi uprawdopodobnić, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej. To pracodawca będzie zobowiązany udowodnić, iż nie stosował praktyk lub postanowień dyskryminacyjnych wobec tej osoby.

Przy konstruowaniu pozwu do sądu pracy należy uwzględnić wymogi tego pisma zawarte we wspomnianych wyżej art. 125 i nast. Kodeksu postępowania cywilnego. Warto pamiętać, że działanie lub zaniechanie pracodawcy może godzić również w dobra osobiste pracownicy lub pracownika doświadczających dyskryminacji. W wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 r. (sygn. akt I PK 169/05) Sąd Najwyższy stwierdził, że dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko

prawnym, lecz również moralnym. Z tego względu obok odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracownicy mogą dochodzić swoich praw z tytułu naruszenia przez pracodawcę ich dóbr osobistych.

## Ważne zasady w postępowaniach cywilnoprawnych i z zakresu prawa pracy

### Odwrócony ciężar dowodu

W postępowaniach z powództwa o odszkodowanie na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej i z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, obowiązuje zasada odwróconego ciężaru dowodu. Obowiązek udowodnienia złamania lub niezłamania zasady równego traktowania spoczywa na osobie dyskryminującej, podczas gdy dyskryminowanego chroni domniemanie dyskryminacji, musi on tylko uprawdopodobnić jej wystąpienie.

W przypadku naruszenia dóbr osobistych w art. 24 Kodeksu cywilnego zawarte jest domniemanie bezprawności działania osoby, która narusza dobro osobiste, a więc to ta osoba będzie musiała wykazać, że zaistniały okoliczności wyłaczające bezprawność.

### Zakaz działań odwetowych

Art. 18<sup>3e</sup> § 1 Kodeksu pracy stanowi, że 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. Powyższą zasadę stosuje się do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Ustawa antydyskryminacyjna w art. 17 ust. 1 chroni m.in. ofiary dyskryminacji bezpośrednio w taki sam sposób, a mianowicie skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, wobec tego, kto z nich skorzystał. Ta sama zasada dotyczy tego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

### Zakaz zachęcania do nierównego traktowania

Art. 9 ustawy antydyskryminacyjnej formułuje zakaz zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania. Przepis ten znajdzie zastosowanie do osoby, która wprost przekonuje innych do działań dyskryminacyjnych lub nie reaguje w pewnych sytuacjach, kiedy działania dyskryminacyjne są podejmowane (np. może się to zdarzyć, kiedy wobec osób zatrudnionych na umowę zlecenie przełożony dopuszcza do awansu wyłącznie mężczyzn,

nieprzychylnie traktując kobiety o tych samych kompetencjach i kwalifikacjach, a właściciel firmy/zleceniodawca nie reaguje na takie działania).

### **Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji**

Na pracodawcy ciąży ustawowy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy), np. zapobieganie dyskryminowaniu jednych pracowników przez innych (bezpośrednich przełożonych).

## **Pytanie prejudycjalne do TSUE**

W postępowaniach przed sądem cywilnym lub sądem pracy sąd rozstrzygający sprawę dyskryminacji bezpośredniej może zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z tzw. pytaniem prejudycjalnym. W sprawach dyskryminacji bezpośredniej mamy do czynienia z pytaniami dotyczącymi interpretacji przepisów prawa unijnego w zakresie dyskryminacji lub ważności samego aktu prawa unijnego. Pytanie prejudycjalne ma charakter konkretny, tzn. powiązane jest ze stanem faktycznym konkretnej sprawy sądowej. Postępowanie przed TSUE jest nowym postępowaniem i toczy się zgodnie z procedurą obowiązującą przed Trybunałem.

Przy formułowaniu powództwa do sądu cywilnego lub sądu pracy w Polsce z tytułu naruszenia zakazu równego traktowania (dyskryminacji bezpośredniej) można zawrzeć w jego treści uzasadnienie konieczności zwrócenia się do TSUE z pytaniem prejudycjalnym. W niektórych bowiem przypadkach może zaistnieć konieczność wypowiedzenia się Trybunału, aby na podstawie interpretacji przez niego dokonanej sąd w Polsce mógł wydać prawidłowy wyrok.

## **Skarga do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka**

Europejski Trybunał Praw Człowieka jest sądem międzynarodowym, który powołano do rozpatrywania skarg osób twierdzących, że naruszone zostały ich prawa zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, w tym w art. 14, ustanawiającym zakaz wszelkiej dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny.

Trybunał nie jest dodatkową instancją odwoławczą, nie uchyla i nie zmienia wyroków polskich sądów. Skargę można złożyć jedynie w sprawach dotyczących władz publicznych, np. administracji rządowej lub samorządowej. Trybunał nie rozpoznaje skargi na działania osób prywatnych (np. spółek czy fundacji), o ile nie wykonują one zadań zleconych przez administrację państwową. Sam skarżący nie musi być osobą fizyczną, skargę może też złożyć np. osoba prawna, przedsiębiorstwo czy stowarzyszenie.

Przed ETPCz obowiązuje zasada wyczerpania wszelkich dostępnych w kraju środków prawnych, w tym odwoławczych. W ten sposób wykazuje się, że doprowadziliśmy do zaoczuć skutkom naruszenia Konwencji. Czasami może zdarzyć się, że nie udało się skorzystać z jakiegoś środka prawnego, wtedy należy wyłącznie wykazać, że byłby on

nieskuteczny (np. niemożliwość złożenia skargi kasacyjnej od wyroku wydanego w drugiej instancji spowodowana ograniczeniami formalnymi ustanowionymi prawnie).

Termin na wniesienie skargi wynosi 6 miesięcy od dnia podjęcia prawomocnego lub ostatecznego rozstrzygnięcia w sprawie. Skarga wniesiona po tym terminie nie zostanie rozpoznana.

Skargę wnosi się na odpowiednim formularzu, który udostępnia Trybunał (także na swojej stronie internetowej <https://echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/forms/pol&c=>). Jeśli skarga nie zostanie złożona na formularzu, po otrzymaniu egzemplarza skargi Trybunał wyśle odpowiedni formularz, może także wezwać do złożenia określonych dokumentów lub dodatkowych wyjaśnień.

Skargę można napisać i złożyć bez skorzystania z pomocy profesjonalnego pełnomocnika procesowego, niemniej w samym postępowaniu przed Trybunałem obowiązuje przymus reprezentowania przez wykwalifikowanego prawnika (w Polsce np. radcy prawnego lub adwokata).

Skutkiem uwzględnienia skargi przez Trybunał będzie najczęściej przyznanie odpowiedniego zadośćuczynienia pieniężnego za naruszenia Konwencji przez państwo sygnatariusza Konwencji.

Ważniejsze źródła opracowania:

Przepisy aktów prawnych i rozstrzygnięcia sądów i trybunałów, wymienione w treści opracowania.

*Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz do wybranych przepisów*, red. J. Gudowski, WK, Gdańsk 2018.

*Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, red. K. Kędziora, WK, Warszawa 2017.

K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, WK, Gdańsk 2020.

Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej, A. Śledzińska-Simon, dr nauk prawnych, adiunkt w Dolnośląskiej Wyższej Szkole Stuzb Publicznych „Asesor” we Wrocławiu, Studia BAS, nr 2(26) 2011, s. 41–86.

Inspirator Równościowy, K. Kędziora, K. Kubin, K. Wencel i K. Wisieńska, <https://www.isp.org.pl/uploads/drive/oldfiles/pliki/inspiratorwersjarozszerzona.pdf>, dostęp: 23.12.2020 r.

---

**Materiały opracowane przez radczynie prawne zrzeszone w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Gdańsku:**

**Annę Kluczek-Kollar, Katarzynę Ludwichowską i Joannę Łojkowską.**

**Gdańsk, grudzień 2020**

Dofinansowano ze środków  
Miasta Gdańska

Zrealizowano w partnerstwie





GDAŃSK

Dofinansowano  
ze środków  
Miasta Gdańska

Zrealizowano w partnerstwie

