



Akademia
Równości

TERMIN UPŁYNAŁ. WDRAŻAJ RÓWNOŚĆ.

Raport z badania stosowania ustawy
z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu
niektórych przepisów Unii Europejskiej
w zakresie równego traktowania

Dorota Dudek
Emil Koźbiał
Julia Podworska
Alicja Pomierska

Warszawa 2022

Iceland
Liechtenstein
Norway



Active
citizens fund



POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO

elsa
The European Law Students' Association
POLAND

TERMIN UPŁYNAŁ. WDRAŻAJ RÓWNOŚĆ.

Raport z badania stosowania ustawy
z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu
niektórych przepisów Unii Europejskiej
w zakresie równego traktowania



POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDISKRYMINACYJNEGO

Warszawa 2022

Badanie zostało zrealizowane w ramach projektu edukacyjnego „Akademia Równości” współorganizowanego przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego oraz Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA Poland skierowanym do osób przygotowujących się do wykonywania bądź wykonujących zawody prawnicze. Osoby uczestniczące w projekcie miały okazję wziąć udział w czterech zjazdach merytorycznych, podczas których osoby prawnicze i aktywistyczne przekazywały im wiedzę na temat przeciwdziałania dyskryminacji oraz podejmowania działań aktywistycznych. Dodatkowo w trakcie projektu odbył się program mentoringowy z udziałem profesjonalnych pełnomocniczek i pełnomocników. W ramach projektu osoby uczestniczące przygotowały monitoring społeczny, którego efektem jest niniejszy raport.

Termin upłynął. Wdrażaj równość. Raport z badania stosowania ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2022

Opieka merytoryczna / Katarzyna Bogatko

Zespół badawczy / Dorota Dudek, Emil Koźbiał, Julia Podworska, Alicja Pomierska

Koordinacja projektu / Karolina Kędziora

Skład i oprawa graficzna / Marianna Wybieralska

Partner projektu / ELSA Poland



Projekt realizowany z dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG.



POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDISKRYMINACYJNEGO

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
ul. Szpitalna 5 lok. 6a
00-031 Warszawa
www.ptpa.org.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone. Wykorzystywanie zawartych w publikacji tekstów, zarówno w całości, jak i we fragmentach, stanowi naruszenie praw autorskich i jest karalne. Dotyczy to również tłumaczenia, powielania, wykonywania mikrofilmów i reprodukcji metodami elektronicznymi.

ISBN 978-83-944572-2-8

SPIS TREŚCI

Słowo wstępne 4

1 Wprowadzenie 6

- 1.1. Podstawy prawne 8
- 1.2. Definicje ustawowe 12
- 1.3. Odwrócony ciężar dowodu 17
- 1.4. Prawo do odszkodowania 18

2 Analiza raportów w zakresie zastosowania przepisów ustawy wdrożeniowej 19

- 2.1. Monitoring skuteczności funkcjonowania ustawy wdrożeniowej z 2014 r. 20
- 2.2. Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO z 2020 r. 23

3 Raport z monitoringu stosowania ustawy wdrożeniowej 26

- 3.1. Metodologia i statystyki 27
- 3.2. Analiza orzeczeń 29
 - Sprawa I | Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną 30
 - Sprawa II | Dyskryminacja ze względu na narodowość 34
 - Sprawa III | Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną 39
 - Sprawa IV | Dyskryminacja ze względu na płeć (tożsamość płciową) 43
 - Sprawa V | Dyskryminacja ze względu na religię lub wyznanie 49
 - Sprawa VI | Dyskryminacja ze względu na płeć 54

4 Wnioski 59

SŁOWO WSTĘPNE

Katarzyna Bogatko

Oddajemy w Państwa ręce publikację – raport z monitoringu, którego głównymi założeniami była analiza i ocena funkcjonowania przepisów Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, po ponad 10 latach od ich wejścia w życie.

Podobny monitoring został przeprowadzony we współpracy z Polskim Towarzystwem Prawa Antydyskryminacyjnego w 2014 roku. Jego wyniki nie były optymistyczne. Pokazały, że świadomość społeczna na temat istnienia przepisów ustawy wdrożeniowej jest znikoma, a ich praktyczne stosowanie budzi uzasadnione wątpliwości.

W 2022 roku pojawiło się więc pytanie, czy na przestrzeni 7 lat od wydania wspomnianego raportu sytuacja uległa zmianie? Autorki i autorzy monitoringu postanowili odpowiedzieć na pytania: ile postępowań sądowych opartych na przepisach ustawy wdrożeniowej toczyło się od 2011 roku, jak kończyły się te postępowania, w jakiej wysokości sądy przyznają odszkodowania w sprawach dyskryminacyjnych oraz jak interpretują przepisy ustawy?

Niestety, wyniki raportu, podobnie jak te z 2014 roku, nie napawają optymizmem. Jak wskazuje zespół badawczy, aż 317 sądów wskazało, że nie były w nich prowadzone postępowania dotyczące ustawy wdrożeniowej, 20 sądów wcale nie udzieliło odpowiedzi, a pozostałe wskazały sprawy, z których tylko 31 dotyczyło ustawy wdrożeniowej! Trzeba jednak zaznaczyć, że tylko 6 spośród tych 31 wskazanych spraw zakończyło się merytorycznym rozstrzygnięciem, reszta bowiem została umorzona bądź wycofano w nich powództwa.

Co zatem sprawia, że liczba trafiających do sądów spraw objętych zakresem ustawy jest tak niska, absolutnie nieproporcjonalna do rzeczywistej skali zjawiska dyskryminacji w Polsce, o czym świadczy liczba spraw corocznie zgłaszanych do PTPA czy Rzecznika Praw Obywatelskich?

Jak wskazują autorzy i autorki raportu przyczyn jest kilka – nieprawidłowa identyfikacja spraw, niekonsekwencja w prowadzeniu statystyk, niska świadomość społeczna istnienia przepisów antydyskryminacyjnych, braki w szkoleniach osób prawniczych, czy niekompletność regulacji i nieumiejętność stosowania przepisów ustawy przez pełnomocników i pełnomocniczki oraz osoby sędziowskie. Dostrzegając powyższe problemy, autorzy i autorki publikacji postawili sobie za cel edukowanie w zakresie praktycznego stosowania przepisów ustawy wdrożeniowej. W publikacji znajdziemy nie tylko dane statystyczne ale także ważne treści merytoryczne, dotyczące m.in. definicji zawartych w ustawie, roszczeń przysługujących osobom doświadczającym dyskryminacji, czy zasad jakimi rządzą się postępowania sądowe dotyczące dyskryminacji.

Co więcej, 6 orzeczeń sądowych w sprawach, w których zostały zastosowane przepisy ustawy wdrożeniowej, zostało poddanych dogłębnej analizie, zawierającej dane dotyczące stanu faktycznego, przesłanki i obszaru, w którym doszło do dyskryminacji, rozstrzygnięcia sądu, w tym wykładni w zakresie odszkodowania, odwróconego ciężaru dowodu oraz stosowania innych przepisów oraz orzeczeń sądów krajowych i międzynarodowych.

Raport jest zatem pigułką wiedzy dotyczącą tego, w jakich przypadkach można dochodzić odszkodowania z tytułu dyskryminacji w oparciu o przepisy ustawy wdrożeniowej oraz na co zwrócić uwagę stosując przepisy ustawy.

Nie mam wątpliwości, że raport jest lekturą obowiązkową nie tylko dla osób prawniczych ale także wszystkich, które chcą poznać przysługujące im prawa w sytuacjach doświadczania dyskryminacji oraz dochodzenia praw przed sądem.

Katarzyna Bogatko
Członkini Zarządu PTPA

Rozdział 1

WPROWADZENIE



Niniejszy raport powstał w ramach pilotażowej edycji Akademii Równości, projektu realizowanego przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego we współpracy z Europejskim Stowarzyszeniem Studentów Prawa ELSA Poland, skierowanego do osób przygotowujących się do wykonywania bądź wykonujących zawody prawnicze. Autorki i autorzy przeprowadzili badanie celem zweryfikowania, czy faktycznie wdrożono unijne przepisy antydyskryminacyjne. Na grunt polskiego ustawodawstwa zostały one wprowadzone ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Do uczestników Akademii docierały informacje, jakoby na przestrzeni przeszło dekady obowiązywania ww. ustawy, jedynie nieliczne przypadki nierównego traktowania były przedmiotem postępowań w oparciu o przepisy tego aktu prawnego. Z tego względu autorki i autorzy postanowili zbadać skuteczność ustawy poprzez pozyskanie i analizę orzeczeń wydanych na podstawie przepisów antydyskryminacyjnych.

W niniejszej pracy przedstawiono kontekst legislacyjny uchwalenia ww. ustawy oraz jej główne założenia, zawarto również wyjaśnienie podstawowych pojęć istotnych z punktu widzenia przeciwdziałania nierównemu traktowaniu. Zbadano dotychczasowe prace dotyczące stosowania ustawy oraz przedstawiono metodologię badań przyjętą dla przedmiotowego monitoringu. Analizę poszczególnych orzeczeń pozyskanych w toku projektu wieńczą wnioski na temat stosowania ustawy, postaw sądów i świadomości społecznej co do przeciwdziałania dyskryminacji, a także wynikające z tych wniosków rekomendacje.

Autorki i Autorzy kierują niniejsze opracowanie do osób prawniczych – praktyków i praktyczek, studentów i studentek, lecz także do osób chcących poszerzyć wiedzę i świadomość na temat praw im przysługujących.

1.1 Podstawy prawne

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹ (dalej także jako „ustawa wdrożeniowa”) jest jednym z ważniejszych krajowych aktów prawnych uchwalonych w celu przeciwdziałania dyskryminacji. Przyjęcie ustawy stanowiło realizację zobowiązań Rzeczypospolitej Polskiej wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej – wdrożone zostały tym samym dyrektywy unijne, nakładające na państwa członkowskie obowiązek przyjęcia środków ochrony przed dyskryminacją. Polski ustawodawca podjął kilka prób wprowadzenia do porządku prawnego ustawy, która implementowałaby unijny standard antydyskryminacyjny². Skuteczna realizacja zobowiązań w omawianym zakresie nastąpiła ze znacznym opóźnieniem jako efekt postępowań wszczętych przez Komisję Europejską przeciwko Polsce.

Tabela
z orzecnictwem
UE

Ustawa w zakresie swojej regulacji dokonała wdrożenia następujących dyrektyw:

1. dyrektywy Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa³;
2. dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁴;
3. dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁵;
4. dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług⁶;
5. dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana)⁷;

1 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156).

2 Szerzej: K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek [w:] K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie, Warszawa 2018, str. 22-23, http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/unijny_zakaz_dyskryminacji_a_prawo_polskie.pdf [dostęp: 27.10.2022.].

3 Dz. Urz. WE L 359 z 19.12.1986, str. 56; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 330.

4 Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23.

5 Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79.

6 Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37.

7 Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23.

6. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników⁸.

Ustawa wdrożeniowa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na:

- płeć,
- rasę,
- pochodzenie etniczne,
- narodowość,
- religię,
- wyznanie,
- światopogląd,
- niepełnosprawność,
- wiek,
- orientację seksualną

oraz organy właściwe w tym zakresie. Powyższy katalog cech chronionych ustawą, zawiera w istocie minimum wyznaczone przez prawo unijne. Zakres podmiotowy ustawy obejmuje osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.

W art. 4 ustawy wdrożeniowej ustawodawca określił zamknięty katalog obszarów życia, do których omawiany akt prawny ma zastosowanie. Ustawę stosuje się w zakresie:

1. podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
2. warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
3. przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
4. dostępu i warunków korzystania z:
 - a. instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie⁹, 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,

8 Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8.

9 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 i 2023).

- b. zabezpieczenia społecznego,
- c. opieki zdrowotnej,
- d. oświaty i szkolnictwa wyższego,
- e. usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

W ustawie wdrożeniowej zakazuje się nierównego traktowania, jak również nakazywania oraz zachęcania do takich praktyk. Art. 13 ustawy wdrożeniowej stanowi, że każdy, wobec kogo naruszona została zasada równego traktowania, ma prawo do odszkodowania¹⁰. W sprawach o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy k.c.¹¹, zaś do postępowań w tym przedmiocie stosuje się przepisy k.p.c.¹²

Ustawa wdrożeniowa, jakkolwiek istotna nie tylko z punktu widzenia realizacji obowiązków legislacyjnych Polski jako państwa członkowskiego Unii Europejskiej, lecz także zapewnienia standardów równościowych i narzędzi przeciwdziałania dyskryminacji, której wprost zakazuje art. 32 Konstytucji RP¹³, już na etapie legislacyjnym spotkała się z uzasadnioną krytyką, głównie z uwagi na zawarcie w niej przepisów istotnie ograniczających jej zastosowanie. Ustawa umożliwiła bowiem żądanie odszkodowania za nierówne traktowanie we wszystkich wymienionych w niej obszarach wyłącznie ze względu na rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne. Z przewidzianych w ustawie środków ochrony może skorzystać osoba, która doświadczyła dyskryminacji w obszarze:

- dostępu do usług oraz dostępu i korzystania z zabezpieczenia społecznego – wyłącznie ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość;
- w obszarze opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego – wyłącznie ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość;
- w obszarze zatrudnienia – ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

10 W literaturze przedmiotu wskazuje się, że brak wyraźnego uprawnienia do domagania się nie tylko odszkodowania, ale i zadośćuczynienia za doznaną krzywdę powoduje, iż pojawiają się wątpliwości co do zgodności tych przepisów z regulacjami dyrektyw, a także z wypracowanymi w orzecznictwie TSUE warunkami *sine qua non* odszkodowania za dyskryminację. Tak: K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek [w:] K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie*, Warszawa 2018, str. 27-28.

11 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.).

12 Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).

13 Art. 32 ust. 2 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483) stanowi, iż nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

	Rynek pracy i kształcenie zawodowe	Zabezpieczenie społeczne	Opieka zdrowotna	Oświata i szkolnictwo wyższe	Dostęp do dóbr i usług oferowanych publicznie
Płeć	✓	✓			✓
Rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, obywatelstwo	✓	✓	✓	✓	✓
Religia, wyznanie, światopogląd	✓				
Niepełnosprawność	✓				
Wiek	✓				
Orientacja seksualna	✓				

Ustawa wdrożeniowa tworzy swoistą „hierarchię równości”, gdzie różnym cechom chronionym przyznana została ochrona w różnych obszarach. Wskazane powyżej zastrzeżenia do ustawy wyrażane były dotychczas zarówno przez przedstawicieli doktryny prawa, jak i przez krajowe oraz międzynarodowe organy powołane w celu ochrony praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji. Potrzebę nowelizacji ustawy w tym zakresie sygnalizował Rzecznik Praw Obywatelskich (kwestionując zgodność aktu z Konstytucją RP i Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych), a także m.in. Komitet Praw Człowieka, Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Komitet Praw Dziecka, Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet, Europejska Komisja Przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji¹⁴. Koordynowana przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego koalicja na Rzecz Równych Szans, zrzeszająca wiodące polskie organizacje eksperckie aktywne w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji, konsekwentnie postuluje podjęcie prac nad projektem ustawy nowelizującej obecnie funkcjonującą ustawę antydyskryminacyjną i jak najszybsze wdrożenie jej przepisów w życie. Już w 2012 r. Koalicja przedstawiła projekt nowelizacji ustawy wdrożeniowej¹⁵. W dniu 20 lipca 2022 r. w Sejmie RP złożony został po-

14 K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek [w:] K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie*, Warszawa 2018, str. 31.

15 Wystąpienia Koalicji, opinie prawne w tym przedmiocie, a także projekt nowelizacji ustawy wraz z uzasadnieniem dostępne są na stronie Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego pod adresem: <http://ptpa.org.pl/koalicja-rownych-szans/stanowiska/> [dostęp: 26.10.2022.].

selski projekt ustawy o zmianie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz niektórych innych ustaw¹⁶. Projekt uwzględnia postulaty usunięcia uchybień obowiązującej ustawy poprzez ujednoczenie zakresu przysługującej ochrony przed dyskryminacją oraz usunięcia nieuzasadnionych wyłączeń spod tej ochrony oraz wskazania otwartego, przykładowego katalogu przesłanek zakazujących różnicującego traktowania. W dacie ukończenia niniejszego monitoringu ww. projekt ustawy pozostawał skierowany do opiniowania przez Biuro Legislacyjne oraz Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu.

1.2 Definicje ustawowe

W ustawie zdefiniowano szereg pojęć odnoszących się do sfery przeciwdziałania dyskryminacji. Wprowadzono definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania i molestowania seksualnego, nierównego traktowania, zasady równego traktowania oraz usług.

Dyskryminacja bezpośrednia

Zgodnie z ustawą pod pojęciem dyskryminacji bezpośredniej 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 celu uprawdopodobnienia, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej, muszą zaistnieć co najmniej dwa warunki *sine qua non*: motywem mniej przychylnego traktowania powinna być cecha uznana przez ustawodawcę za chronioną (np. płeć, wiek, orientacja seksualna) oraz musi być możliwe porównanie tego zachowania (mniej przychylnego traktowania osoby) do sytuacji, w której brak takiej cechy nie spowodowałby takiego zachowania¹⁷. Do poprawnego zbadania sytuacji dyskryminacyjnej stosuje się test „gdyby nie”. Należy przykładowo zadać pytanie: „Czy gdyby ta osoba nie była narodowości ukraińskiej, to czy otrzymywałaby jednakowe wynagrodzenie jak pracownicy narodowości polskiej?”. Odpowiedź na to pytanie pozwala na ustalenie, czy doszło do dyskryminacji bezpośredniej.

Podkreślić należy, że nie we wszystkich sytuacjach dotyczących dyskryminacji bezpośredniej konieczne jest stworzenie modelu porównawczego. Przykładowo,

16 treść projektu nowelizacji ustawy dostępna pod adresem: [http://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/Projekty/9-020-980-2022/\\$file/9-020-980-2022.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/Projekty/9-020-980-2022/$file/9-020-980-2022.pdf) [dostęp: 26.10.2022.].

17 K. Kędziora, K. Śmiszek, Z. Jabłońska [w:] M. Kułak, K. Kędziora, K. Śmiszek, Z. Jabłońska, *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, Warszawa 2017, art. 3.

zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach dotyczących dyskryminacji ze względu na ciążę, nie jest wymagane odwołanie się do sytuacji innego podmiotu, ponieważ tylko kobietom odmawia się zatrudnienia z powodu ciąży, tak więc odmowa zatrudnienia na tej podstawie stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć¹⁸. Wedle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, możliwa jest sytuacja, w której działanie stanowi dyskryminację bezpośrednią mimo że nie dochodzi do rzeczywistej dyskryminacji określonej osoby, a następuje jedynie zapowiedź takiego zachowania¹⁹.

Przykładem dyskryminacji bezpośredniej może być np. sytuacja, gdy właściciel restauracji zastrzega, iż nie będzie obsługiwał osób narodowości ukraińskiej.

Dyskryminacja przez asocjację

W orzecznictwie zarówno Trybunału Sprawiedliwości, jak i niektórych krajów Unii Europejskiej (w tym Polski), doszło do wyodrębnienia jeszcze jednego rodzaju dyskryminacji bezpośredniej pomimo braku uregulowania jej w ustawie wdrożeniowej. Chodzi o tzw. **dyskryminację przez asocjację**. Polega ona na tym, że **poprzez sam fakt powiązania osoby nieposiadającej cechy prawnie chronionej z osobą, która taką cechę posiada, dochodzi do gorszego traktowania osoby nienoszącej cechy prawnie chronionej**²⁰. Regulacje ustawy, wymieniając cechy chronione, nie korelują jednoznacznie dyskryminacji z faktem posiadania przez daną osobę cechy objętej ochroną. Umożliwia to zgłaszanie roszczeń za doznaną dyskryminację bezpośrednią osobom, które w rzeczywistości nie posiadają przypisanej cechy. Do dochodzenia praw wystarczy fakt, że osoba doświadczyła dyskryminacji bezpośredniej z powodu cechy należącej do osoby bliskiej lub środowiska, z którym jest utożsamiana²¹.

18 *Ibidem*.

19 Wyrok TSUE z dnia 10 lipca 2008 r. w sprawie C-54/07 *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, ZOTSiS 2008, nr 7A, poz. I-5187.

20 „W roku 2008 Europejski Trybunał Sprawiedliwości po raz pierwszy wypowiedział się w kwestii dyskryminacji przez asocjację. Dyskryminacja ze względu na więź z osobą niepełnosprawną zawiera się w dyskryminacji bezpośredniej i stanowi część mechanizmu wykluczającego. Nie jest więc konieczne, aby osoba, która jest obiektem dyskryminacji musiała być źle traktowana z uwagi na swoją niepełnosprawność. Wystarczy bowiem, by była ona źle traktowana z uwagi na niepełnosprawność w ogóle”, zob. <https://rownoscwbiznesie.info/dyskryminacja-przez-asocjacje-definicja/> [dostęp: 05.04.2022.].

21 K. Kędziora, K. Śmiszek, *Ustawa o wdrożeniu...*, art. 3.

Przykładem dyskryminacji przez asocjację może być np. sytuacja, w której odmówiono kobiecie zatrudnienia w firmie ze względu na to, że jej córka jest osobą transpłciową²².

Podkreślenia wymaga, że prawie całkowicie wyłączona jest możliwość usprawiedliwienia zastosowania tej formy nierównego traktowania. W przeciwieństwie bowiem do możliwości usprawiedliwienia dyskryminacji pośredniej (ściśle określonymi prawnie warunkami) za jedyne dopuszczalne instrumenty uzasadniające zastosowanie takiej formy dyskryminacji zostały uznane klauzule limitacyjne: bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia oraz ochrony praw i wolności innych osób²³.

Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia definiowana jest jako sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja. Już w pierwszej chwili możemy dostrzec odmienności względem dyskryminacji bezpośredniej, w przypadku bowiem dyskryminacji pośredniej ustawodawca przewidział możliwość usprawiedliwienia tej formy nierównego traktowania, gdy 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.

W przypadkach dyskryminacji pośredniej bada się natomiast skutki, jakie dana regulacja lub praktyka wywiera na sytuację grupy osób charakteryzujących się cechą, która stanowi kryterium dyskryminacji. Koncepcja ta jest uzupełnieniem koncepcji dyskryminacji bezpośredniej, często bowiem dotyczy dyskryminacji systemowej²⁴. Kolejnym kryterium oceny tego czy w danym przypadku możemy uznać dyskryminację za uzasadnioną, jest proporcjonalność rozumiana jako wyważanie przeciwstawnych interesów. Stosowane środki muszą pozostać w odpowiedniej proporcji do zgodnych z prawem celów²⁵.

22 Zob. Wyrok TSUE z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-303/06 *Coleman v Attridge Law and another*, ECLI:EU:C:2008:415 ; Wyrok ETPCz z dnia 22 marca 2016 r. w sprawie nr 23682/13 *Guberina v Croatia*.; Wyrok ETPCz z dnia 31 marca 2009 r. w sprawie nr 44399/05 *Weller v. Hungary*.

23 K. Kędziora, K. Śmiszek, *Ustawa o wdrożeniu...*, art. 3.

24 *Ibidem*.

25 *Ibidem*.

Przykładem dyskryminacji pośredniej może być odmowa wydłużenia studentowi z niepełnosprawnością czasu trwania egzaminu, powołując się na ogólne zasady dotyczące egzaminowania, które mają zastosowanie do wszystkich osób studiujących na danej uczelni.

Molestowanie

Zgodnie z ustawą wdrożeniową **pod pojęciem molestowania 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**. Instytucja ta de facto została unormowana analogicznie jak w art. 18⁵ k.p.²⁶

Wskazane niepożądane zachowanie musi odnosić się do cechy prawnie chronionej. Molestowanie jest zakazane we wszystkich obszarach wskazanych w ustawie wdrożeniowej. Jednakże, co istotne, molestowania może doświadczyć tylko osoba fizyczna. Podstawą do zakwalifikowania danego zachowania jako molestowania jest brak zgody lub sprzeciw osoby, do której jest ono kierowane. Sprzeciw może być wyrażony nawet w formie niewerbalnej (np. gest, płacz), jednak powinien być wyraźny i obiektywnie czytelny dla otoczenia, by zachowanie sprawy zostało uznane za molestowanie²⁷. Przykładem molestowania jest np. częste żartowanie z osoby pochodzącej z Maroko, że należy mieć się przy niej na baczności, bo jak się zdenerwuje to może podłożyć bombę.

Molestowanie seksualne to 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.

Ustawa wdrożeniowa również w tym przypadku wprowadziła przepisy podobne do regulacji zawartych w k.p. Jednakże instytucja molestowania seksualnego przewidziana ustawą wdrożeniową obejmuje tylko następujące obszary życia:

1. dostęp i warunki korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie;
2. podejmowania kształcenia zawodowego, w tym dokształcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

26 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

27 *Ibidem*.

3. warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
4. 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 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.

Ochrona przed molestowaniem seksualnym nie obejmuje zatem obszarów opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego, wskazanych w ustawie²⁸.

Doświadczyc molestowania seksualnego może wyłącznie osoba fizyczna. Tak jak w przypadku molestowania, warunkiem istnienia molestowania seksualnego jest brak zgody osoby, do której zachowanie jest kierowane. Przykładem takich zachowań mogą być zarówno zachowania fizyczne, jak i werbalne oraz pozawerbalne np. opowiadanie niestosownych dowcipów, których dana osoba sobie nie życzy, gesty o podtekście seksualnym, prawienie uwag na temat wyglądu.

Nierówne traktowanie

Za nierówne traktowanie w świetle ustawy wdrożeniowej uznano traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Pojęcie nierównego traktowania zostało zdefiniowane szeroko. Molestowanie i molestowanie seksualne zostało ujęte również z perspektywy skutków, jakie może za sobą pociągać podporządkowanie się, zachęcanie i nakazywanie. W tym przypadku ustawodawca polski wyszedł poza minimalne ramy implementacji dyrektyw, które zakazują jedynie zmuszania kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych²⁹.

28 *Ibidem*.

29 *Ibidem*.

Zasada równego traktowania

Natomiast zasada równego traktowania została określona jako brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie. Na gruncie ustawy wdrożeniowej zasada ta została ograniczona do braku dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego oraz zachęcania i nakazywania działań dyskryminacyjnych z określonych ustawowo powodów i w określonych ustawowo obszarach.

Usługi

Ustawa wdrożeniowa wprowadziła także definicję usług. Pod tym pojęciem rozumie się usługi w rozumieniu art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Usługami w rozumieniu Traktatu są świadczenia wykonywane zwykle za wynagrodzeniem w zakresie, w jakim nie są objęte postanowieniami o swobodnym przepływie towarów, kapitału i osób. Usługi obejmują zwłaszcza działalność o charakterze przemysłowym, działalność o charakterze handlowym, działalność rzemieślniczą, wykonywanie wolnych zawodów³⁰.

1.3 Odwrócony ciężar dowodu

Ustawa wdrożeniowa wprowadziła bardzo istotny instrument znacząco ułatwiający dochodzenie roszczeń przez osoby doświadczające nierównego traktowania, to jest odwrócony ciężar dowodu. Ponownie należy zauważyć, że analogiczne regulacje występują w k.p.

Oznacza to, że **ten, kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, jest zobowiązany do uprawdopodobnienia faktu jej naruszenia, a w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia tej zasady – ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia**³¹. Ciężar dowodu jest zatem przeniesiony na osobę, której zarzuca się dyskryminującą postawę³².

Uprawdopodobnienie różni się od przeprowadzenia dowodu tym, że możliwe jest stwierdzenie wysokiego prawdopodobieństwa (a nie pewności) zaistnienia przypadku dyskryminacji, jeśli weźmie się pod uwagę np. spójność wersji zdarzeń zaprezentowanych przez powoda³³. Swoboda w podnoszeniu zarzutu dyskryminacji ograniczona jest rzeczywistym uprawdopodobnieniem okoliczności

30 <https://bip.mkidn.gov.pl/pages/koordynator-do-spraw-rownego-traktowania/czym-jest-dyskryminacja-i-rowne-traktowanie.php> [dostęp: 05.04.2022.].

31 http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/unijny_zakaz_dyskryminacji_a_prawo_polskie.pdf [dostęp: 05.04.2022.].

32 Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 229/17, OSNP 2019, nr 4, poz. 46.

33 K. Kędziora, K. Śmiszek, *Ustawa o wdrożeniu...*

naruszenia zasady równego traktowania przez osobę, która na te okoliczności się powołuje. Dopiero w przypadku uprawdopodobnienia wystąpienia dyskryminacji, przerzucony zostaje ciężar dowodu na stronę pozwaną³⁴.

1.4 Prawo do odszkodowania

Osoba, wobec której została naruszona zasada równego traktowania, ma prawo do odszkodowania. Przesłanką przyznania odszkodowania jest bowiem sam fakt naruszenia zasady równego traktowania. Jego wysokość zależna będzie od ustaleń postępowania dowodowego, ponieważ odwrócony ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację znajduje zastosowanie tylko do bezprawności zachowania sprawcy nierównego traktowania. Przy ustalaniu odszkodowania strona powodowa jest zatem obciążona obowiązkiem dowodowym w odniesieniu do poniesionego uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych, a także zobowiązana do wykazania związku przyczynowo-skutkowego³⁵.

Ustawa wdrożeniowa nałożyła obowiązek ustanowienia organu właściwego w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania. W Polsce tymi organami są Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania. Stoją one na straży monitorowania przestrzegania zasady równości oraz podejmują działania zmierzające do eliminacji naruszeń zakazu niedyskryminacji³⁶.

34 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 sierpnia 2016 r., I ACa 1522/15, LEX nr 2149609.

35 Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO. Warszawa 2020 https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona_przed_dyskryminacja_w_Polsce.pdf [dostęp: 05.04.2022.].

36 <http://rownowazni.uw.edu.pl/ustawa-o-wdrozeniu-niektorych-przepisow-unii-europejskiej-w-zakresie-rownego-tractowania/> [dostęp: 25.10.2022.].

Rozdział 2

ANALIZA RAPORTÓW W ZAKRESIE ZASTOSOWANIA PRZEPISÓW USTAWY WDROŻENIOWEJ



Poniżej przedstawiono analizy metodologii dwóch dotychczasowych raportów traktujących o zastosowaniu przepisów ustawy wdrożeniowej. Pierwszy został sporządzony przez organizacje pozarządowe, drugi – Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Pierwszy z przedstawionych raportów z uwagi na podobny charakter przeprowadzonych badań posłużył jako materiał porównawczy do sporządzenia przez autorów niniejszego opracowania własnej metodologii działań.

2.1 Monitoring skuteczności funkcjonowania ustawy wdrożeniowej z 2014 r.

W 2014 r. w okresie od marca do czerwca przeprowadzono pierwszy monitoring funkcjonowania Ustawy wdrożeniowej³⁷. Badanie zostało przeprowadzone przez organizacje społeczne, tj.: Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Fundację RÓWNOŚĆ.INFO, Fundację Pozytywnych Zmian oraz Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom z Ukrytymi Niepełnosprawnościami im. Hansa Aspergera „Nie-Grzeczne Dzieci”.

W ramach prowadzonego wówczas badania do 275 sądów rejonowych i okręgowych oraz do 11 sądów apelacyjnych, a także Sądu Najwyższego zostały wysłane wnioski o udostępnienie informacji publicznej. Osoby przeprowadzające monitoring skupiły się na ustaleniu liczby spraw, które toczyły się w oparciu o ustawę wdrożeniową w okresie od dnia 1 stycznia 2011 r. do czasu przeprowadzenia badania. W pierwszym etapie wysłano przygotowany wcześniej i ujednolicony

37 Monitoring skuteczności funkcjonowania Ustawy wdrożeniowej z 2014 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2010.254.1700) tzw. ustawy równościowej w czwartym roku od jej wejścia w życie, Warszawa 2014.

wniosek na adresy e-mail podane na stronach sądów uzyskując ok. 60% odpowiedzi. W drugim etapie posłużono się platformą ePUAP i tym sposobem uzyskano zaledwie 15 odpowiedzi na 62 wysłane listy. W etapie trzecim wykonano telefony i wysłano listy polecane do części sądów. Wszystkie sądy – rejonowe, okręgowe, apelacyjne i Sąd Najwyższy – udzieliły odpowiedzi.

Analizę wyników monitoringu podzielono na dwa etapy. W pierwszym etapie uzyskano informację z sądów o liczbie toczących się postępowań. W drugim etapie, wnoszono o udostępnienie zanonimizowanych akt spraw aby zweryfikować, na ile w sprawach tych faktycznie pojawiły się roszczenia z ustawy wdrożeniowej. Autorzy badania dokonali również analizy materiałów dotyczących funkcjonowania i jakości ustawy wdrożeniowej, które pochodziły z zasobów Rzecznika Praw Obywatelskich oraz organizacji społecznych. Przeanalizowano także statystyki dostępne na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości. W efekcie ustalono, że do momentu przeprowadzenia monitoringu w 2014 r. przed sądami powszechnymi wszystkich szczebli zawisło pięć spraw, w których powołano roszczenia z ustawy wdrożeniowej.

Weryfikacja akt sprawy pozwoliła ustalić, na ile sądy dokonały prawidłowej klasyfikacji spraw dotyczących dyskryminacji, jeśli chodzi o podstawę prawną, na jakiej się one opierały. Stwierdzono, że system klasyfikacji jest nieefektywny. Liczne postępowania dotyczące naruszenia przepisów k.p. oraz sprawy o ochronę dóbr osobistych oznaczono nieprawidłowo jako postępowania w przedmiocie dyskryminacji.

Monitoring podsumowano następującymi wnioskami:

- **ustawa miała niewielkie zastosowanie w praktyce;**
- **dane udostępnione przez Ministerstwo Sprawiedliwości na temat spraw toczących się z wykorzystaniem ustawy wdrożeniowej nie były zgodne ze stanem faktycznym;**
- **wykorzystanie przepisów ustawy wdrożeniowej w postępowaniach sądowych nie było monitorowane, co uniemożliwiało ocenę jej użyteczności, zwłaszcza w początkowej fazie funkcjonowania.**

Brak analizy otrzymanych danych oraz monitorowania funkcjonalności i skuteczności ustawy wdrożeniowej doprowadził do sytuacji, w której w czwartym roku od jej wprowadzenia mieliśmy zaledwie pięć postępowań z jej wykorzystaniem. Autorzy wskazali jednocześnie, że monitoring przeprowadzony był na zasadach wolontariatu, a nie zawsze istnieje możliwość zaangażowania tylu organizacji i osób w nieodpłatną pracę przeprowadzenia ogólnopolskiego badania, którego cykliczne realizowanie jest obowiązkiem państwa.

Dodatkowo podkreślono, że instytucje państwowe takie jak Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania w ramach swoich urzędów nie analizują samodzielnie otrzymanych danych. Zwrócono również uwagę na możliwość przeprowadzenia takich analiz w ramach współpracy z organizacjami pozarządowymi, dla których ustawa wdrożeniowa byłaby przydatnym i skutecznym narzędziem w codziennej pracy.

Wskazano następujące rekomendacje dla konkretnych instytucji:

1. Ministerstwo Sprawiedliwości

Resortowi Sprawiedliwości zarekomendowano stworzenie prawidłowego systemu ewidencjonowania postępowań toczących się z zastosowaniem regulacji ustawy wdrożeniowej.

2. Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania

Wyniki monitoringu wskazują, że dane gromadzone w zakresie stosowania ustawy wdrożeniowej nie oddają stanu faktycznego. Zarekomendowano przeprowadzenie odrębnej analizy oraz zmiany w istniejących przepisach pozwalające na stworzenie systemu ewidencjonowania spraw. Szczegółowe badanie w tym zakresie z uwzględnieniem udziału organizacji społecznych winno skupić się na przyczynach niewykorzystywania narzędzi dostarczanych przez ustawę.

3. Podkomisja nadzwyczajna do rozpatrzenia poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz niektórych innych ustaw (druk nr 1051)

Zaproponowano nowelizację ustawy i wprowadzenie przepisów dotyczących obowiązku ewidencjonowania postępowań z zastosowaniem przepisów ustawy wdrożeniowej.

4. Organizacje pozarządowe działające na rzecz grup narażonych na dyskryminację i na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji

Istnieje konieczność edukacji dla członków organizacji pozarządowych w zakresie narzędzi zapewnianych przez ustawę, przy jednoczesnej konieczności postulowania nowelizacji pozwalających na szersze zastosowanie przepisów. W wielu przypadkach przedstawionych przez organizacje, które były przypadkami rzeczywistych sytuacji dyskryminujących, ustawa wdrożeniowa nie miałaby bowiem zastosowania.

5. Sąd Najwyższy

Stworzenie systemu pozwalającego na sprawne ewidencjonowanie spraw z ustawy wdrożeniowej będących w toku.

Wskazany monitoring stanowi materiał porównawczy, który posłużył autorom i autorkom niniejszego raportu do opracowania własnej metodologii pracy.

2.2 Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO z 2020 r.

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich w 2020 r. opublikowało raport dotyczący ochrony przed dyskryminacją w Polsce, który podsumowuje wyniki badań opinii społecznej oraz dokonuje analizy prawnej funkcjonujących przepisów, które zostały zlecone przez RPO³⁸. Autorzy opracowania w ramach swojej pracy odnieśli się obok norm o charakterze konstytucyjnym oraz kodeksowym również do funkcjonowania aktu szczególnego, jakim jest w tym zakresie ustawa wdrożeniowa. Okazją do tego było dziesięciolecie obowiązywania przepisów w polskim porządku prawnym. Raport sporządzony przez RPO jest również efektem doświadczeń z rozpatrywania skarg które wpłynęły do Biura Rzecznika w czasie obowiązywania ustawy wdrożeniowej oraz badań i analiz, do których przeprowadzenia RPO jest zobowiązany ustawowo.

W ramach dokonanych analiz zwrócono uwagę na osiągnięcia, czyli poszerzenie świadomości społecznej o zjawisku dyskryminacji, wprowadzenie zjawiska do głównego nurtu debaty publicznej, prowadzenie badań i przedstawianie ich wyników, które mają wpływ na kreowanie opinii publicznej i upowszechnianie wiedzy o przykładach i mechanizmach dyskryminacji, wszczynanie procedur sądowych na podstawie przepisów antydyskryminacyjnych, które współtworzą standardy ochrony prawnej w polskim systemie prawnym, przyjmowanie i wdrażanie programów rządowych ukierunkowanych na realizację zasady równego traktowania. Zwrócono przy tym uwagę na konieczność dalszej pracy na poziomie ustawodawczym, politycznym oraz społecznym. Regulacje prawne nadal posiadają liczne luki, umożliwiają rozbieżne interpretacje prawne i niewystarczająco chronią grupy dyskryminowane. Wskazano na niewystarczające działania w zakresie realizowanych polityk publicznych, nieuwzględnianie priorytetów grup mniejszościowych oraz ograniczone narzędzia prawne, które oddalają polskie państwo od celu jakim jest wdrożenie poszanowania dla równego traktowania.

Opracowanie podzielono na dwie części. W pierwszej skupiono się na analizach prawnych przepisów antydyskryminacyjnych oraz postulatach legislacyjnych. W drugiej na analizach badań socjologicznych polskiego społeczeństwa dokonanych na zlecenie RPO. Raport szeroko omawia nie tylko aspekty prawne, ale

38 *Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO. Zasada równego traktowania – prawo i praktyka.* Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2000 r.

również aktualne postawy społeczne, świadomość oraz stopień upowszechnienia wiedzy o tym, czym jest dyskryminacja, jakie postacie przybiera i jakie środki prawne służą jej przeciwdziałaniu. Z uwagi na jej specjalistyczny charakter stanowi niezwykle istotne źródło wiedzy oraz narzędzie do dalszej pracy dla prawników, badaczy, działaczy politycznych i społecznych oraz organizacji pozarządowych, a przede wszystkim dla organów publicznych, które mają największy wpływ na kreowanie prawnej rzeczywistości.

W treści prawnej raportu położono nacisk na możliwości jakie zapewnia ustawa wdrożeniowa, m.in. podobnie jak k.p. odwróconego ciężaru dowodu przerzuczonego na sprawcę zarzuconego naruszenia zasady równego traktowania. W zakresie praktycznego wymiaru ustawodawstwa krajowego sformułowano tezę, że rozproszenie przepisów antydyskryminacyjnych uniemożliwia poszerzenie świadomości społecznej i prawidłowe wykorzystanie narzędzi prawnych. Dostrzeżono niepełną implementację do polskiego porządku prawnego dyrektywy równościowej UE. Konkluzją zleconych analiz jest, że polskie przepisy antydyskryminacyjne są nieprecyzyjne, co utrudnia ich stosowanie w praktyce³⁹.

Autorzy upatrują tych skutków w ilości i rozproszeniu norm dotyczących równego traktowania, co dodatkowo przekłada się na niewielką liczbę postępowań sądowych. Z cytowanych badań wynika, że osoby doświadczające dyskryminacji w niewielkim stopniu podejmują działania prawne (ok. 10 %), co jest pokłosiem braku reakcji na dyskryminację na jakimkolwiek polu (mniej niż 1/3 badanych). Również prawnicy mają problem związany z wykorzystywaniem narzędzi prawnych dostarczanych przez ustawę wdrożeniową, gdyż w trakcie edukacji zawodowej nie mają zapewnionych możliwości szkoleniowych. Problem dotyczy nie tylko profesjonalnych pełnomocników, ale również sędziów, co potwierdza treść części dotąd zapadłych rozstrzygnięć na kanwie przepisów antydyskryminacyjnych.

Badania przeprowadzone zostały przez pracownię Kantar na zlecenie RPO w edycjach z 2015 r., 2016 r., 2018 r. oraz 2020 r. Ankiety pozwoliły na porównanie identyfikacji przez badanych danego zdarzenia jako sytuacji, w której doszło do dyskryminacji a kwalifikacji jej jako przykładu nierównego traktowania zabronionego przez prawo. Rozbieżności w największym stopniu unaocznily się w okolicznościach odmowy obsługi osób o określonych cechach, np. osoby niewidomej z psem asystującym (wyproszenie z restauracji), dziecka z zespołem Downa (nieprzyjęcie do przedszkola) oraz odmowy wykonania usługi dla organizacji gejowskiej (odmowa wydruku materiału reklamowego). Choć w każdym z tych

39 Na zlecenie RPO analizę prawną przepisów antydyskryminacyjnych sporządził dr Michał Kulak, która dostępna jest pod linkiem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/m-kulak-analiza-poprawnosci-implementowania-dyrektywy-rownosciowej> [dostęp: 26.10.2022.].

przypadków badani w większości uznawali opisane sytuacje jako dyskryminujące, to mniej niż 1/3 wskazywała, że jest to również sytuacja niezgodna z prawem.

Podsumowując raport wykazał, że regulacje prawne nadal posiadają liczne luki, umożliwiają rozbieżne interpretacje prawne i niewystarczająco chronią grupy dyskryminowane. Polskie przepisy antydyskryminacyjne są nieprecyzyjne, co utrudnia ich stosowanie w praktyce. Analiza wskazana przez Raport RPO wskazała na rozproszenie prawnych narzędzi. Zarówno profesjonalni pełnomocnicy jak i sędziowie mają problem związany z wykorzystywaniem narzędzi prawnych dostarczanych przez obowiązujące przepisy, w tym ustawę wdrożeniową oraz inne regulacje systemowe(m.in. k.p.), gdyż w trakcie edukacji zawodowej nie zapewnia się im odpowiedniego przeszkolenia.

Rozdział 3

RAPORT Z MONITORINGU STOSOWANIA USTAWY WDROŻENIOWEJ



3.1 Metodologia i statystyki

Celem prowadzonych badań, których wyniki zostały przedstawione w niniejszym opracowaniu, było sprawdzenie, w jaki sposób w wymiarze praktycznym funkcjonuje ustawa wdrożeniowa po ponad 10 latach od jej wejścia w życie, tj. od 1 stycznia 2011 r. Badanie prowadzono od stycznia 2022 r. do sierpnia 2022 r. w całej Polsce.

Głównym celem prowadzonych badań było sprawdzenie, czy aktualnie ustawa wdrożeniowa jest stosowana i w jaki sposób: ile takich spraw dotychczas toczyło się przed sądami powszechnymi lub aktualnie jest prowadzonych, co dokładnie jest przedmiotem tych spraw i w jaki sposób sądy powszechne stosują ustawę, w tym w jaki sposób korzystają z dotychczasowego dorobku judykatury przy jej wykładni. Badano jakiego obszaru i przesłanki dyskryminacyjnej dotyczyła sprawa, czy było przyznawane odszkodowanie lub zadośćuczynienie i w jakiej wysokości, czy w sprawie uczestniczyły organizacje pozarządowe oraz jaką wykładnię ustawy stosował sąd, w tym, czy posiłkował się przepisami k.p. lub innymi przepisami.

Badanie przeprowadzono metodą dogmatyczną. Z sądów powszechnych w całej Polsce pozyskano zbiór orzeczeń. Na ich podstawie zbadano, w jaki sposób obowiązująca ustawa wdrożeniowa jest w praktyce stosowana przez sądy i czy praktyka ta pozostaje w związku z orzekaniem w sprawach podobnego rodzaju z innych dziedzin prawa, np. prawa pracy.

W pierwszej kolejności do wszystkich sądów powszechnych w Polsce skierowano w formie wiadomości e-mail wnioski o udostępnienie informacji publicznej w zakresie sygnatur postępowań cywilnych, które toczyły się oraz pozostają w toku w danym sądzie od dnia wejścia w życie ustawy wdrożeniowej oraz w których wydano orzeczenia na podstawie ustawy wdrożeniowej, wyniku tych

postępowań, jeśli takie się w danym sądzie toczyły oraz uzasadnień orzeczeń tych spraw, jeśli zostały one sporządzone.

Łącznie, spośród sądów wszystkich 11 apelacji, 317 sądów wskazało, że nie były w nich prowadzone postępowania dotyczące Ustawy, 20 sądów wcale nie udzieliło odpowiedzi, natomiast pozostałe sądy wskazały sprawy, z których tylko w rzeczywistości 31 dotyczyło ustawy wdrożeniowej. Pozostałe w przeważającej części dotyczyły spraw o naruszenie dóbr osobistych, które nie dotyczyły równego traktowania lub spraw w obszarze stosowania przepisów o równym traktowaniu w prawie pracy (17 spraw). Otrzymano również informację o 9 sprawach w toku, które ze względu na brak orzeczenia kończącego postępowanie nie zostały szczegółowo zbadane. Szczegółowe dane na temat otrzymanych informacji obrazuje poniższa tabela:

Apelacja	Brak spraw	Wskazanie spraw z ustawy	Wskazanie spraw z k.p.	Sprawy w toku	Nie odpowiedziało
Gdańsk	36	5	2	2	7
Szczecin	23	1	1		3
Łódź	39	1	1	1	0
Lublin	32	2	0	1	1
Poznań	30	5	3	1	1
Katowice	30	4	1	1	0
Warszawa	13	1	0	2	3
Wrocław	34	6	1	1	0
Kraków	29	3	1	0	3
Rzeszów	23	0	7	0	1
Białystok	28	3	0	0	1
RAZEM	317	31	17	9	20

W tym miejscu wskazać należy, że w niektórych przypadkach, by uzyskać informację publiczną zgodnie ze złożonym wnioskiem, konieczne było wykazanie szczególnie istotnego dla porządku publicznego interesu. Sądy wskazywały, że nie ewidencjonują tego rodzaju spraw, wobec czego sporządzenie odpowiedzi na wniosek stanowi udzielenie informacji przetworzonej. Argumentacja ta pojawiała się wielokrotnie pomimo tego, że od wielu lat na podstawie ustawy o statystyce publicznej corocznie wydawane są rozporządzenia zobowiązujące sądy powszechne w Polsce do prowadzenia statystyk obejmujących m.in. sporządzenie sprawozdania statystycznego w pionie cywilnym i w sprawozdaniach tych sprawy oparte o art. 13 ustawy wdrożeniowej są obligatoryjnie uwzględniane w Dziale 1.1. w pozycjach 056rtz i 056rts. W takich sytuacjach kierowano do danego sądu odpowiedź, w której wykazywano istnienie szczególnie interesu

publicznego, ale zwracano również uwagę na powyższy obowiązek statystyczny oraz podnoszono, że wnioskowana informacja nie jest informacją przetworzoną.

Ostatecznie wyłoniono sześć spraw, które zostały poddane głębszej analizie. Tylko tyle bowiem, spośród spraw faktycznie dotyczących ustawy wdrożeniowej, zakończyło się merytorycznym rozstrzygnięciem (tj. nie zostały umorzone albo nie wycofano w nich powództwa). We wszystkich tych sprawach sporządzono uzasadnienie.

Analiza każdego z orzeczeń (wraz z ich uzasadnieniem) objęła takie zagadnienia jak to jaki był stan faktyczny sprawy, jakiego obszaru dyskryminacji dotyczyła sprawa, jaka była przesłanka dyskryminacyjna w danej sprawie, czy stronie powodowej zostało przyznane odszkodowanie lub zadośćuczynienie i w jakiej wysokości, czy w sprawie uczestniczyły organizacje pozarządowe oraz jaką wykładnię ustawy stosował sąd, w tym czy posiłkował się przepisami k.p. lub innymi przepisami. Analizę poszerzono o orzecznictwo sądów powszechnych i sądów międzynarodowych w podobnych sprawach.

3.2 Analiza orzeczeń

W ramach przeprowadzonego monitoringu pozyskano 6 orzeczeń sądów powszechnych z uzasadnieniem. Samodzielna analiza orzecznictwa zamieszczonego w systemach informacji prawnej pozwoliła autorom na pozyskanie dodatkowych orzeczeń, których w ramach dostępu do informacji publicznej nie ujawniły właściwe jednostki sądów. Poniżej przedstawiono analizę rozstrzygnięć i uzasadnień wszystkich judykatów zgromadzonych w toku realizacji przedmiotowego projektu.

Sprawa I | Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

I instancja: I C 1326/15 | Sąd Rejonowy w Łomży

II Instancja: I Ca 75/17 | Sąd Okręgowy w Łomży

1. Obszar

Podejmowanie i wykonywanie działalności gospodarczej lub zawodowej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

2. Przestępka dyskryminacyjna

Orientacja seksualna/światopogląd.

3. Rozstrzygnięcie

Sąd I instancji oddalił powództwo. Sąd II instancji zmienił rozstrzygnięcie i zasądził 1.000,00 zł odszkodowania na rzecz Powoda oraz 1.000,00 zł na rzecz Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego w ramach zadośćuczynienia za doznaną przez powoda krzywdę.

4. Stan faktyczny

Powód zawarł z diecezją (dalej jako „**Pozwana**”) umowę polegającą na prowadzeniu dwóch koncertów organizowanych przez diecezjalne radio. W ocenie Powoda umowa została zerwana na skutek powzięcia przez Pozwaną informacji o wspieraniu przez Powoda prawnej formalizacji związków partnerskich. Zdaniem Powoda Pozwana dopuściła się dyskryminacji przez asocjację, tj. naruszenie zasady równego traktowania ze względu na powiązanie z grupą posiadającą cechę prawnie chronioną. Powód domagał się zapłaty odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania na podstawie przepisów ustawy wdrożeniowej oraz przekazania zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na rzecz Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych.

Pozwana zaprzeczała jakoby pomiędzy stronami doszło do ustnego zawarcia umowy. W opinii Pozwanej prowadzone rozmowy były jedynie przejawem rozważania kandydatury Powoda, a rzeczywistym powodem nienawiązania współpracy były trudności finansowe związane z organizacją koncertu. Ponadto Pozwana podniosła, że przepisów ustawy wdrożeniowej nie stosuje się w rzeczonym stanie faktycznym ze względu na swobodę kontraktową stron (art. 5 pkt 3 ustawy wdrożeniowej).

Sąd I instancji przychylił się do argumentacji Pozwanej. Sąd uznał, że pomiędzy stronami nie doszło do zawięzania umowy ze względu na nieustalenie istotnych przedmiotowo elementów czynności prawnej, w tym przede wszystkim

wynagrodzenia. Sąd I instancji nie dał wiary twierdzeniom Powoda co do przyczyn zerwania współpracy oraz stwierdził, że nieudowodniono użycia przez Pozwaną obelżywych słów względem osób homoseksualnych podczas rozmowy telefonicznej. Sąd ocenił również, że Powód nie uprawdopodobnił swoich twierdzeń, a w przypadku ich uprawdopodobnienia, w sprawie i tak należałoby uwzględnić wyłączenie stosowania przepisów ustawy wdrożeniowej ze względu na etykę kościołów i organizacji wyznaniowych (art. 5 pkt 7 ustawy wdrożeniowej).

Sąd II instancji poczynił odmienne ustalenia faktyczne i prawne. Przede wszystkim wywiódł na podstawie dostępnych dowodów, że pomiędzy Powodem a Pozwaną doszło do zawarcia umowy o świadczenie usług – przygotowanie koncertu było długotrwałym procesem wymagającym starannego działania, w ramach którego powzięto wiele ostatecznych decyzji. Zdaniem instancji odwoławczej strony ustaliły również wynagrodzenie, co wynika z faktu zadeklarowania przez Pozwaną po zerwaniu współpracy możliwości zapłaty utraconych przez Powoda dochodów w wysokości 1.000,00 zł. Ponieważ umowę zawarto w ramach działalności zawodowej Powoda, w analizowanej sprawie miały zastosowanie przepisy ustawy wdrożeniowej.

Zdaniem Sądu II instancji Powód uprawdopodobnił dyskryminację w związku z jego poparciem prawnej formalizacji związków partnerskich, zaś Pozwana w myśl zasady odwróconego ciężaru dowodu nie przedstawiła wiarygodnych dowodów, które pozwalałyby przyjąć odmienną interpretację zaistniałej sytuacji. Wbrew zarzutom Powoda sąd uznał jednak, że nie była to dyskryminacja bezpośrednia ze względu na orientację seksualną, a dyskryminacja pośrednia ze względu na światopogląd. Ponadto w ocenie Sądu nie zrealizowały się przesłanki wyłączenia stosowania ustawy z art. 5 pkt 7 ustawy wdrożeniowej. Wykonywanie usługi konferansjerskiej podczas koncertu muzyki świeckiej nie może być albowiem obwarowane posiadaniem określonego światopoglądu, gdyż nie stanowi rzeczywistego i decydującego wymagania zawodowego, proporcjonalnego do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji Powoda.

5. Wykładnia:

a. odszkodowanie

Odwrócony ciężar dowodowy nie dotyczy obowiązku odszkodowawczego. Powód powinien udowodnić wystąpienie uszczerbku majątkowego oraz związek między zdarzeniem a szkodą.

b. odwrócony ciężar dowodu

Art. 14 ust. 2 i 3 ustawy wdrożeniowej stanowi istotną modyfikację zasady ciężaru dowodu (art. 6 k.c.).

6. Inne przepisy lub orzecznictwo sądów krajowych

Sąd I instancji:

- art. 6, 66 § 1, 72 § 1, 353¹, 627, 644 k.c.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06 (LEX nr 351964) | Uruchomienie mechanizmu odwróconego ciężaru dowodu

W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 183b § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11 (LEX nr 1297762) | Wykładnia przesłanki „uprawdopodobnienia” nierównego traktowania

Na pracownika wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Sąd II instancji:

- art. 750 w zw. z art. 734 § 1 k.c.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 września 2012 r., III AUa 285/12 (LEX nr 1220579) | Rozróżnienie pomiędzy umową o dzieło a umową o świadczenie usług

Umowa o dzieło jest umową rezultatu i jej „zwieńczeniem” musi być określony rezultat, choć oczywiście może on przybrać postać materialną, jak i niematerialną. W przypadku umowy o wykonanie usługi, podstawowe znaczenie ma staranne działanie mające doprowadzić do określonego celu, choć konieczność jego osiągnięcia nie jest akcentowana jako element konstrukcyjny.

7. Orzecznictwo sądów międzynarodowych

W omawianej sprawie sądy nie powoływały się na orzecznictwo sądów międzynarodowych.

8. Nawiązanie do przepisów o równym traktowaniu z k.p.

Sąd I instancji powoływał się na przepisy art. 18^{3a}–18^{3c} k.p. na potrzeby interpretacji zasady odwróconego ciężaru dowodu oraz wyjątku od stosowania ustawy wdrożeniowej (art. 5 pkt 7 ustawy wdrożeniowej).

9. Naruszenie dóbr osobistych

Na podstawie art. 24 § 1 w zw. z art. 448 k.c. w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy wdrożeniowej Sąd II instancji zasądził od Pozwanej na rzecz Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego 1.000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Zdaniem Sądu rozwiązanie umowy o świadczenie usług ze względu na światopogląd naruszało godność Powoda.

10. Udział organizacji społecznych

Tak, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego oraz Kampania Przeciw Homofobii.

Sprawa II | Dyskryminacja ze względu na narodowość

I ACa 1522/15 | Sąd Apelacyjny w Warszawie

1. Obszar

Szkolnictwo wyższe.

2. Przestępka dyskryminacyjna

Narodowość

3. Rozstrzygnięcie

Sąd I instancji oddalił powództwo i zasądził od Powódki na rzecz Pozwanej kwotę 3.617,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny oddalił apelację i zasądził kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

4. Stan faktyczny

Powódka – osoba narodowości ukraińskiej, która na stałe mieszkała w Polsce, zdecydowała się aplikować na studia na Wydziale Reżyserii polskiej uczelni wyższej. Egzamin wstępny składał się z trzech etapów. Pierwszy etap odbywał się na podstawie składanego przez kandydata lub kandydatkę egzemplarza reżyserskiego wraz z dokumentami rekrutacyjnymi. Drugi stanowił egzamin praktyczny, a trzeci egzamin teoretyczny.

W pierwszym etapie rekrutacji egzemplarz reżyserski Powódki został oceniony na 0 punktów. Recenzenci wskazali m.in., że brak jest w nim wystarczająco oryginalnej koncepcji interpretacyjnej oraz razi brak świadomości współczesnego języka teatralnego, a także że język analizy świadczy o małej dojrzałości osoby przygotowującej egzemplarz.

Powódka zwróciła się do dziekana z prośbą o wyjaśnienie decyzji o niedopuszczeniu do dalszego etapu rekrutacji. W nagranej przez nią rozmowie dziekan stwierdził, iż praca nie do końca była napisana językiem polskim, a także że oferta edukacyjna Akademii skierowana jest przede wszystkim do Polaków. Stwierdził bowiem, że Akademia nastawiona jest na polską wiedzę o teatrze oraz na polskich absolwentów szkół i wydziałów.

Powódka zażądała kwoty 70.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia i odszkodowania. Jako podstawę prawną wskazała art. 13 w zw. z art. 7 ustawy wdrożeniowej. Ponadto zażądała zamieszczenia na stronie internetowej Akademii przeprosin za nierówne traktowanie ze względu na narodowość oraz zobowiązania Akademii do wprowadzenia polityki równościowej.

W ocenie sądu I instancji Powódka nie uprawdopodobniła, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Zdaniem Sądu z przeprowadzonych w postępowaniu dowodów wynika, że to Powódka oczekiwała „nierównego” traktowania w tym znaczeniu, że liczyła na obniżenie wymogów w stosunku do niej. Sąd stwierdził, że zarzut dyskryminującego traktowania nie znajduje uzasadnienia wobec faktu, że ostatecznie dziekan wydziału dopuścił kandydatkę do udziału w rekrutacji bez wymaganych dokumentów, w tym zaświadczenia lekarskiego i dokumentu wskazującego na poziom posługiwania się językiem polskim. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz nie uznał dowodu z nagrania rozmowy jako dowodu zasadniczego. Sąd stwierdził także, że nie sposób uznać słów dziekana za dyskryminujące, jego intencją było bowiem zaoszczędzenie Powódce „jeszcze większych rozczarowań”. Sąd I instancji stwierdził bezzasadność żądania zadośćuczynienia i odszkodowania. Sąd zaznaczył, że to nie pochodzenie było przyczyną jej nieprzyjęcia na studia, ale niska merytorycznie wartość przedstawionej pracy. Sąd Apelacyjny utrzymał w mocy wyrok Sądu Okręgowego. Uznał, że podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku ma pełne oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, zatem odnoszące się do niej zarzuty naruszenia prawa procesowego są chybione. Zgodził się z sądem I instancji, że z uwagi na brak takiego wyraźnego zastrzeżenia w przepisach ustawy wdrożeniowej, możliwość żądania zadośćuczynienia z tytułu naruszenia przewidzianego w niej zakazu nierównego traktowania wydaje się być wyłączona. Zdaniem Sądu Apelacyjnego brak jest podstaw prawnych domagania się zadośćuczynienia także ze względu na „projektowaną nowelizację tego przepisu, do której jednak nie doszło”. Sąd wskazał również, że „domaganie się przeprosin nie ma podstaw w ustawie wdrożeniowej – i w tym przypadku nie doszło do projektowanej nowelizacji”.

5. Wykładnia:

a. odszkodowanie

Jako podstawę prawną żądania zasądzenia kwoty zadośćuczynienia i odszkodowania Powódka wskazała art. 13 w zw. z art. 7 ustawy wdrożeniowej.

Sąd I instancji stwierdził bezzasadność żądania zadośćuczynienia i odszkodowania. W myśl art. 13 ust. 1 ustawy wdrożeniowej, każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. W ocenie Powódki takie sformułowanie ustawy należy interpretować w ten sposób, że w istocie osoba dotknięta dyskryminacją może domagać się zadośćuczynienia rozumianego na gruncie polskiego prawa jako wynagrodzenie szkód niemajątkowych. W ocenie Sądu I instancji takie wnioskowanie jest nieuprawnione. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 listopada 2010 r., III CZP 79/10, wskazał na obowiązek wykładni prawa polskiego będącego implementacją dyrektywy w sposób zgodny z dyrektywą i interpretacją Trybunału, stwierdzając, że odpowiedzialność organizatora turystyki za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy o świadczenie usług turystycznych obejmuje szkodę majątkową i niemajątkową

(tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 marca 2011 r., I CSK 372/10, OSP 2012/1/3 i Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 29 kwietnia 2013 r., VI ACa 1357/12, LEX nr 1372486). Jeżeli zatem takie rozumienie przepisów implementowanych funkcjonuje w orzecznictwie od kilku lat, a ustawa wdrożeniowa została uchwalona w dniu 3 grudnia 2010 r., to brak racjonalnych podstaw do uznania, że ustawodawca nie uwzględnił rozróżnienia na odszkodowanie i zadośćuczynienie. W konsekwencji użycie w art. 13 ustawy wdrożeniowej pojęcia odszkodowanie należy interpretować szerzej – także jako zadośćuczynienie.

b. odwrócony ciężar dowodu

Sąd wskazał, że samo zarzucenie naruszenia zasady równego traktowania automatycznie nie stanowi uprawdopodobnienia faktu jej naruszenia. Tak przyjęta wykładnia prowadziłaby do szeregu nadużyć. W sytuacji, w której w rzeczywistości nie doszło do naruszenia przedmiotowej zasady, niektóre podmioty byłyby bowiem pozbawione możliwości skutecznego wykazania bezpodstawności zarzutu dyskryminacji z niezależnych od siebie przyczyn. Swoboda w podnoszeniu zarzutu dyskryminacji ograniczona jest rzeczywistym uprawdopodobnieniem okoliczności naruszenia zasady równego traktowania przez osobę, która na te okoliczności się powołuje. W przypadku dopiero rzeczywistego uprawdopodobnienia istnienia dyskryminacji, przerzucony zostaje ciężar dowodu na stronę pozwaną.

6. Inne przepisy lub orzecznictwo sądów krajowych

Sąd I instancji:

- Art. 11a ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 196 ze zm.) | Stosowanie prawa unijnego

Przepisy dyrektyw unijnych należy stosować w taki sposób, aby zapewnić ich pełne stosowanie. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 19 listopada 2010 r., III CZP 79/10 (OSNC 2011/4/41) wskazał, że art. 11a ustawy o usługach turystycznych jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 471 k.c., a treść tego przepisu wynika z nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 8 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawy o wyższych szkołach zawodowych, ustawy o transporcie kolejowym i ustawy o usługach turystycznych oraz ustawy – k.p.c., ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych i ustawy o działach administracji rządowej – w związku z dostosowaniem do prawa Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 122, poz. 1314). Przepis ten został dodany w ramach implementacji dyrektywy nr 90/314 z dnia 13 czerwca 1990 r. w sprawie zorganizowanych podróży, wakacji i wycieczek i stanowi odpowiednik art. 5 ust. 1 i 2 ww. dyrektywy.

- Art. 44 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym; rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 października 2006 r. w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych (Dz.U. z 2006 r. Nr 190, poz. 1406) | Wymagania, jakie muszą spełnić cudzoziemcy ubiegający się o przyjęcie na studia

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I CSK 372/10 (OSP 2012/1/3); wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 kwietnia 2013 r., VI ACa 1357/12 (LEX nr 1372486) | Obowiązek wykładni prawa polskiego będącego implementacją dyrektywy w sposób zgodny z dyrektywą.

Sąd II instancji:

- Europejski Przegład Sądowy 016/4/14-19 (teza 1) | Możliwość żądania zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania

Autor tego artykułu odwołując się do treści art. 361 § 2 k.c. (stosowanego na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy wdrożeniowej) zauważył, że gdy mowa jest o odszkodowaniu, to chodzi o szkodę majątkową w postaci straty i utraconych korzyści. Należy zarazem zgodzić się z konkluzją: „z uwagi na brak takiego wyraźnego zastrzeżenia w przepisach ustawy antydyskryminacyjnej, możliwość żądania zadośćuczynienia z tytułu naruszenia przewidzianego w niej zakazu nierównego traktowania wydaje się więc wyłączona”.

7. Orzecnictwo sądów międzynarodowych

Wyrok TSUE z dnia 12 marca 2002 r. w sprawie nr C-168/00 *Simone Leitner przeciwko TUI Deutschland GmbH & Co. KG* (ECLI:EU:C:2002:163) | Interpretacja przepisu dyrektywy nr 90/314/EWG z 13 czerwca 1990 r.

Trybunał uznał, że brak specyfikacji w art. 5 dyrektywy 90/314 rodzajów uszczerbków podlegających kompensacji – jako zabieg celowy – stwarza podstawy do szerokiej interpretacji pojęcia szkody, czemu sprzyja także pozanormatywne znaczenie umowy o imprezę turystyczną. Pojęciem szkody należy zatem obejmować także uszczerbek niemajątkowy w postaci utraty przyjemności wypoczynku, zaś konsument ma prawo do uzyskania odszkodowania za uszczerbek niemajątkowy poniesiony na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania.

8. Nawiązanie do przepisów o równym traktowaniu z k.p.

Brak

9. Naruszenie dóbr osobistych

Brak

10. Udział organizacji społecznych

Tak, powództwo na rzecz powódki wytoczyło Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego.

Sprawa III | Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

I instancja: VI C 402/13 | Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie

II instancja: V Ca 3611/14 | Sąd Okręgowy w Warszawie

1. Obszar, w którym doszło do dyskryminacji

Warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

2. Przestępka dyskryminacyjna

Orientacja seksualna

3. Rozstrzygnięcie

Sąd I instancji zasądził od Pozwanej tytułem odszkodowania kwotę 2.500,00 zł, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu.

Sąd II instancji oddalił obie apelacje (strony powodowej i pozwanej) i zniósł wzajemnie koszty postępowania między stronami.

4. Stan faktyczny

Pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. Stowarzyszenie (...) zwróciło się z żądaniem zapłaty na rzecz A. T. (dalej także jako „Powód”, z uwagi na późniejsze przystąpienie do udziału w sprawie w tym charakterze) kwoty 5.000,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Pozwaną i Powoda łączyła umowa w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu (sklep (...) w K.) oraz znajdującego się w nim mienia. W dniu 19 maja 2012 r. Powód wziął udział w Marszu Równości zorganizowanym w K. Wydarzenie to relacjonowane było przez stacje telewizyjne, przez co możliwe było zauważenie udziału Powoda w marszu w relacjach medialnych. W związku z udziałem w Marszu Równości, dzień po wydarzeniu, Powód otrzymał krótką wiadomość tekstową z informacją o treści: „Jutro masz wolne od dziś już nie pracujesz w naszej firmie sorry!”. W piśmie opatrzonym datą 2 stycznia 2013 r. Pozwana złożyła oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia umowy z dnia 22 kwietnia 2013 r.

Sąd I Instancji uznał, że Powód uprawdopodobnił fakt naruszenia zasady równego traktowania. Wykazał bowiem, iż łączyła go z Pozwaną umowa zlecenia i po dniu 20 maja 2012 r. nie świadczył wynikających z niej obowiązków, natomiast Pozwana nie wykazała, że nie dopuściła się naruszenia tejże zasady. **To zaś skutkuje powstaniem obowiązku odszkodowawczego spółki względem**

Powoda, gdyż zaistniało zdarzenie, z którym system prawny wiąże obowiązki wyrównania szkody.

Zdaniem Sądu I instancji Powód nie wykazał zakresu poniesionych krzywd, gdyż nie przeprowadził żadnego dowodu, na podstawie którego Sąd mógłby stwierdzić ich wystąpienie. Z uwagi zatem na niedostatki dowodowe powództwo – w części, w której odnosiło się do wyrównania krzywd Powoda – podlegało oddaleniu.

Sąd II instancji w przeważającej części poparł rozważania prawne Sądu I instancji, nie zgodził się natomiast z Sądem I instancji w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy wskazał na rozbicie żądań z art. 13 ustawy wdrożeniowej na naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej (zadośćuczynienia za doznaną krzywdę). Sąd Okręgowy zgodził się z Powodem, że **odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej nie podlega rozróżnieniu na naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej**. Jednakże zdaniem Sądu odwoławczego zasądzona kwota 2.500,00 zł w sposób wystarczający kompensowała szkody, jakie poniósł Powód w wyniku wypowiedzenia umowy.

W uzasadnieniu orzeczenia sąd wskazał, że Powód znajdował się w trudnej sytuacji dowodowej, bowiem **zawsze dyskryminacja jest trudna do wykazania zwykłymi środkami dowodowymi, z tego względu Sąd I instancji słusznie i prawidłowo postąpił się konstrukcją domniemania faktycznego**.

5. Wykładnia:

a. odszkodowanie

K.c., do którego odsyła art. 13 ustawy wdrożeniowej, wyraźnie rozróżnia w osobnych jednostkach redakcyjnych kodeksu odpowiedzialność za dolegliwość majątkową i niemajątkową. Dlatego też, gdyby ustawodawca zechciał rozróżnić w ustawie wdrożeniowej odpowiedzialność za szkodę majątkową i za krzywdę, zostałyby to rozróżnione już w samej treści przepisu.

Przeprowadzony monitoring orzeczeń wykazał, że Sądy różnie interpretują pojęcie odszkodowania na gruncie ustawy wdrożeniowej. Autorki i autorzy niniejszej pracy podzielają zapatrywania sądów, które przyjmują, że rekompensacie w oparciu o art. 13 ustawy wdrożeniowej podlega nie tylko szkoda majątkowa, ale i niemajątkowa (krzywda), mimo że ustawodawca postąpił się w art. 13 ustawy wdrożeniowej pojęciem „odszkodowania” (szerzej na ten temat: Rozdział III Wnioski).

b. odwrócony ciężar dowodu

Odwrócony ciężar dowodu działający na korzyść Powoda nie tyczy się już

pozostałych przesłanek, których kumulatywne spełnienie rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą Pozwanej. Odwrócony ciężar dowodu dotyczy bowiem wykazywania istnienia (bądź nie) zdarzenia generującego szkodę. Strona powodowa nadal winna była udowodnić wystąpienie uszczerbku majątkowego oraz związku między zdarzeniem a szkodą.

c. uprawdopodobnienie

Uprawdopodobnienie tym różni się od przeprowadzenia dowodu, że możliwe jest stwierdzenie prawdopodobieństwa na pograniczu z pewnością istnienia jakiegoś faktu. *Ratio legis* rzeczonoego unormowania upatrywać należy w tym, że w szczególnych, przewidzianych w ustawie wypadkach, strona zwolniona jest z rygorystycznych formalizmów postępowania dowodowego celem jego usprawnienia. Niemniej jednak uprawdopodobnienie nie może opierać się na samych tylko twierdzeniach strony.

6. Inne przepisy lub orzecznictwo sądów krajowych

Sąd I instancji:

- art. 213, 232 zdanie pierwsze, 233, 243 k.p.c.;
- art. 6, 23, 24 k.c.;
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00 (LEX nr 54362) | Przesłanki przyjęcia przez sąd domniemania faktycznego

Sąd może przyjąć domniemanie faktyczne tylko wtedy, gdy brak bezpośrednich środków dowodowych, ponieważ domniemanie to pozwala na dokonanie ustaleń faktycznych polegających na uznaniu faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wnioski takie można wyprowadzić z innych ustalonych faktów.

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06 (OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36) | Uruchomienie odwróconego ciężaru dowodu

W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 183b § 1 k.p. pracownik, który wedle własnej oceny był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

Sąd II instancji: Brak

7. Orzecznictwo sądów międzynarodowych

Brak

8. Nawiązanie do przepisów o równym traktowaniu z k.p.

Sąd I instancji wskazał, że dorobek doktryny i judykatury w zakresie stosowania art. 14 ust. 2 i 3 ustawy wdrożeniowej jest obecnie niewielki. Zauważył również, że postulowany jest pogląd, by odwoływać się w tej mierze do dorobku wypracowanego przez judykaturę na kanwie przepisów prawa pracy. Aprobując powyższe zapatrywanie Sąd wskazał, że tak jak normatywna treść art. 14 ust. 2 i 3 ustawy wdrożeniowej, również i przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru prowadzenia dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.). Art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p.

9. Naruszenie dóbr osobistych

Katalog dóbr osobistych sformułowany w art. 23 k.c. ma otwarty charakter. Jakkolwiek nie uwzględniono w nim godności człowieka, to nie ma wątpliwości co do tego, iż należy traktować ją jako dobro podlegające ochronie. O ile to na stronie powodowej spoczywa obowiązek wskazania dobra osobistego podlegającego ochronie, **warto zdaniem Sądu wskazać, że z godnością człowieka pozostaje w immanentnym związku także inne dobro osobiste, jakim jest orientacja seksualna.**

W ocenie Sądu Powód wykazał, iż doszło do naruszenia jego dobra osobistego w postaci godności. Zachowanie polegające na rozwiązaniu umowy zlecenia w oparciu o przekonanie o orientacji seksualnej, niewątpliwie zakwalifikować należy jako bezprawne i naruszające dobro osobiste. Działania Pozwanej sprzeczne bowiem były z przepisami ustawy wdrożeniowej.

10. Udział organizacji społecznych

Tak, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego.

Sprawa IV | Dyskryminacja ze względu na płeć (tożsamość płciową)

II instancja: V Ca 2686/19 | Sąd Okręgowy w Warszawie

1. Obszar, w którym doszło do dyskryminacji

Warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

2. Przestępka dyskryminacyjna

Płeć (tożsamość płciowa)

3. Rozstrzygnięcie

Sąd I instancji oddalił powództwo. Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od Pozwanego na rzecz Powódki kwotę 1.480,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 października 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądził od Pozwanego na rzecz Powódki koszty postępowania za obie instancje.

4. Stan faktyczny

Powódka J. Ż. (poprzednio M. S.) wniosła o zasądzenie od (...) sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie kwoty 1.480,00 zł tytułem odszkodowania i zarazem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na płeć (tożsamość płciową) w postaci dyskryminacji bezpośredniej i molestowania podczas zawierania z Powódką umowy zlecenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanej kosztów procesu. Wskazała, że podczas procesu rekrutacji nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania Powódki z uwagi na jej płeć.

Powódka była osobą transpłciową, której przy urodzeniu przypisano płeć męską. Sąd Okręgowy w K. ustalił płeć⁴⁰ Powódki, w drodze powództwa o ustalenie dokonał zmiany jej imienia i nazwiska oraz numeru PESEL.

40 O obecnie stosowanym trybie postępowania oraz rekomendacjach dotyczących wypracowania legislacji zgodnej ze standardami praw człowieka oraz orzecznictwem europejskim, wypowiedział się Rzecznik Praw Obywatelskich w publikacji pt. „Postępowania w sprawach o ustalenie płci. Przewodnik dla sędziów i pełnomocników” dostępnej pod adresem: https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Postepowania_w_sprawach_o_ustalenie_plci.pdf.

Obecnie w polskim porządku prawnym nie istnieją przepisy regulujące uzgodnienie płci, rozumiane jako dokonanie odpowiednich zmian prawnych oznaczenia płci i dokumentów, tak aby były zgodne z płcią odczuwaną. Jedynym dostępnym, wypracowanym przez orzecznictwo sposobem prawnego uzgodnienia płci w Polsce jest wytoczenie powództwa przeciwko rodzicom w trybie art. 189 k.p.c. (powództwo o ustalenie).

Jeszcze przed formalną zmianą powyższych danych Powódka zaczęła poszukiwać pracy. W październiku 2016 r. znalazła na portalu ogłoszeń (...) ofertę pracy na stanowisku recepcjonistki w Agencji (...) sp. z o.o. w W. Przesłała spółce swoje CV. Mimo że wówczas nosiła jeszcze nazwisko M. S., w CV posłużyła się wybranym imieniem oraz wówczas aktualnym nazwiskiem. Jako J. S. została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną, po odbyciu której została poinformowana, że zakres jej zadań związany będzie również z ochroną budynku, jako że przedmiotem działalności spółki jest ochrona osób i mienia. W dziale rekrutacji Powódka otrzymała do wypełnienia dokumenty, w tym ankietę personalną. Sprawdzo- no dowód osobisty Powódki, z którego wynikało, że Powódka nazywa się M. S. Powódka wówczas dopiero poinformowała, że jest osobą transpłciową i jest w trakcie procesu uzgodnienia płci. Powódka wypełniła wszystkie dokumenty, wpisując do nich dane z dowodu osobistego. Dokonano czynności polegających na wykonaniu zdjęć do legitymacji i przydzielenia damskiego stroju służbowego.

Kilka dni po odbyciu rozmowy i podpisaniu dokumentów Powódka otrzymała wiadomość, że nie zostanie skierowana do pracy oraz że nie ma możliwości wydania jej damskiego stroju służbowego. Przedstawiciel Pozwanej poinformował też, że na legitymacji muszą znajdować się dane zawarte w dowodzie osobistym. Powódka zażądała wyrobienia legitymacji na dane J. S. i umożliwienia pracy w stroju kobiecym, co ww. stanowczo wykluczył. Po kilku dniach Powódka ponownie udała się do siedziby Pozwanej, żądając wyjaśnienia przyczyn braku zatrudnienia i konieczności zmiany umundurowania. Wobec kolejnej odmowy umieszczenia odpowiednich danych na legitymacji oraz wydania umundurowania damskiego, Powódka zażądała wydania wszelkich dokumentów związanych z procesem rekrutacji. Z uwagi na powyższe Pozwana uznała, że Powódka zrezygnowała z zatrudnienia i taka informacja została umieszczona w prowadzonym przez niego systemie.

Sąd I Instancji uznał, że Pozwana podczas procesu rekrutacji i w zakresie zatrudnienia Powódki nie naruszyła zasady równego traktowania z uwagi na jej tożsamość płciową. Z uwagi na swoją tożsamość płciową nie została bowiem potraktowana mniej korzystnie, niż osoba nieposiadająca takiej cechy. Zdaniem Sądu Pozwana zdołała wykazać, że nie dopuściła się naruszenia zasady równego traktowania. W ocenie Sądu I instancji nawet gdyby uznać, że Powódce postawiono

warunek zmiany umundurowania i założenia spodni zamiast spódnicy, to nie świadczyło to jeszcze o naruszeniu zasady równego traktowania ze względu na płeć. Warunek założenia spodni nie był w ocenie Sądu przejawem dyskryminacji. Rzeczą powszechnie znaną było to, że od XIX wieku także kobiety nosiły spodnie. Sąd I instancji uznał, że odmowa pracy w stroju kobiecym osobie, która „wówczas była jeszcze mężczyzną” i miała nosić identyfikator z męskim imieniem i nazwiskiem oraz uzależnienie zatrudnienia od noszenia stroju męskiego nie stanowiło naruszenia zasady równego traktowania ze względu na płeć w zakresie warunków wykonywania działalności zawodowej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Sąd II instancji uwzględnił apelację Powódki, wskazując, że Sąd Rejonowy orzekając miał na względzie wyłącznie płeć socjalną Powódki, abstrahując od kwestii kluczowej w tej sprawie, a mianowicie od problematyki „tożsamości płciowej” rozumianej jako głęboko odczuwane wewnętrzne i indywidualne doświadczenie płci społecznej, która może lub nie odpowiadać płci określonej przy urodzeniu, włączając w to osobiste odczucie własnej cielesności i inne formy wyrażania własnej płciowości przez ubiór, mowę czy sposób zachowania.

Sąd nie zgodził się także ze stanowiskiem Pozwanej, że skoro przepisy ustawy wdrożeniowej nie wskazują wprost „tożsamości płciowej” jako podlegającej ochronie przed dyskryminacją, to dobro to nie podlega respektowaniu w oparciu o przepisy wskazanej ustawy. Działanie Pozwanej wypełniło nie tylko znamiona nierównego traktowania, ale i molestowania.

5. Wykładnia:

a. odszkodowanie

Rekompensacie w oparciu o art. 13 ustawy wdrożeniowej podlega nie tylko szkoda majątkowa, ale i niemajątkowa (krzywda) mimo, że ustawodawca posłużył się w art. 13 ustawy wdrożeniowej pojęciem „odszkodowania”, które funkcjonuje w polskim porządku prawnym jako sposób naprawienia szkody majątkowej. Według Sądu Okręgowego zgodzić należy się z poglądem wyrażonym w doktrynie, że ze względu na szczególny charakter roszczenia, jak również standardy unijne, które wiążą Polskę, definicja „odszkodowania” powołana w ustawie wdrożeniowej odbiega od tradycyjnego rozumienia tego pojęcia na gruncie krajowego prawa cywilnego. Szczególny charakter „odszkodowania” na gruncie ustawy wdrożeniowej wynika z konieczności interpretowania prawa krajowego w świetle celów unijnych dyrektyw antydyskryminacyjnych, których implementacja do prawa krajowego jest przedmiotem ustawy.

Zwrócić należy uwagę, że w przypadku zaistnienia dyskryminacji szkoda ma najczęściej postać krzywdy i to właśnie jej naprawieniu winno służyć prawo antydyskryminacyjne. Dlatego też pojęcie „odszkodowania” winno być interpretowane zgodnie z duchem omawianej regulacji, jako służące rekompensacie

szkody tak majątkowej, jak i niemajątkowej. Ograniczenie naprawienia szkody tylko do straty majątkowej oznaczałoby w zasadzie iluzoryczność ochrony antydyskryminacyjnej obowiązującej w polskim porządku prawnym, skoro naruszenie zasady równego traktowania godzi głównie w wartości niematerialne, takie jak godność, czy szacunek do drugiego człowieka.

Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania ze swej natury musi być postrzegane, jako obejmujące zarówno odszkodowanie sensu stricto, jak i zadośćuczynienie za krzywdę.

b. odwrócony ciężar dowodu

Ten, komu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, a zatem w realiach omawianej sprawy Pozwana, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

c. uprawdopodobnienie

Zdaniem Sądu Okręgowego w Warszawie, Sąd I instancji *contra legem* przyjął, że Powódka musiała wykazać naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Z brzmienia art. 14 ust. 2 ustawy wdrożeniowej wprost wynika bowiem, że kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. Natomiast zgodnie z ust. 3 ww. przepisu w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Aby móc uprawdopodobnić, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej, muszą zaistnieć dwa warunki *sine qua non*:

- motywem mniej przychylnego traktowania powinna być cecha uznana przez ustawodawcę za chronioną (np. płeć, wiek, orientacja seksualna);
- musi być możliwe porównanie tego zachowania (mniej przychylnego traktowania osoby) do sytuacji, w której brak takiej cechy nie spowodowałby takiego zachowania.

6. Inne przepisy lub orzecznictwo sądów krajowych

- art. 30, 32 Konstytucji RP;
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 1991 r., III CRN 28/91 (LEX nr 519375) | Tożsamość płciowa jako dobro osobiste

Płećczłowieka (integralność seksualna) jest elementem jego prawa stanu, które to prawo należy do kategorii praw osobistych człowieka, chronionych przez przepisy k.c. (art. 23 i 24). Poczucie przynależności do danej płci może być uznane za dobro osobiste (art. 23 k.c.), które podlega ochronie również w drodze powództwa o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c.;

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06 (OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36) | Uruchomienie odwróconego ciężaru dowodu

W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 183b § 1 k.p., pracownik, który wedle własnej oceny był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2019 r., III CZP 45/19 (OSNC 2020, nr 10, poz. 83) | Zasada powszechnego związania wykładnią prawa unijnego dokonaną przez TSUE

Jeżeli TSUE dokonał wykładni konkretnego przepisu prawa unijnego, np. zawartego w dyrektywie, przesądzając, który z dwóch lub więcej potencjalnie wchodzących w grę sposobów rozumienia tego przepisu uważa za prawidłowy to taki sam sposób interpretacji powinien być przyjmowany w później wydawanych wyrokach sądów krajowych, w których znajdzie zastosowanie ten przepis.

- Wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2019 r., II UK 504/17 (OSNP 2020, nr 2, poz. 19); z dnia 5 grudnia 2019 r., III PO 7/18 (OSNP 2020, nr 4, poz. 38); postanowienie składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2018 r., III UZP 4/18 (OSNP 2018 Nr 12, poz. 165) | Zasada powszechnego związania wykładnią prawa unijnego dokonaną przez TSUE

Zasada powszechnego związania wykładnią prawa unijnego dokonaną przez TSUE wynika z istoty i funkcji postępowania prejudycjalnego oraz autonomii prawa unijnego względem prawa krajowego znajduje potwierdzenie w orzecznictwie samego Trybunału.

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05 (OSNP 2007, nr 7–8, poz. 93) | Dyskryminacja jako naruszenie Konstytucji RP

Dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym i stanowi naruszenie nie tylko przepisów dotyczących nierównego traktowania, ale również jednej z podstawowych wolności człowieka uregulowanej w art. 30 Konstytucji RP (...) każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności, a godność to szczególna wartość człowieka, jako osoby pozostającej w relacjach interpersonalnych.

7. Orzecznictwo sądów międzynarodowych

- Wyrok TSUE z dnia 30 kwietnia 1996 r. w sprawie C-13/94 *P przeciwko S i Cornwall County Council* (ECLI:EU:C:1996:170.) | Ochrona prawna osób dyskryminowanych z uwagi na uzgodnienie płci

Ponieważ prawo bycia niedyskryminowanym ze względu na płeć stanowi podstawowe prawo człowieka, zakres dyrektywy nie może być ograniczony tylko do dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci. Należy je rozszerzyć o dyskryminację wynikającą ze zmiany płci, która opiera się zasadniczo, jeśli nie wyłącznie na płci osoby, której to dotyczy.

- Wyrok TSUE z dnia 27 marca 1980 r. w sprawie 61/79 *Amministrazione delle finanze dello Stato przeciwko Denkavit italiana Srl* (ECLI:EU:C:1980:100); Wyrok TSUE z dnia 4 czerwca 2009 r. w sprawie C-8/08 *T-Mobile Netherlands i inni przeciwko Raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit* (ECLI:EU:C:2009:343) | Zasada powszechnego związania wykładnią prawa unijnego dokonana przez TSUE

Zasada powszechnego związania wykładnią prawa unijnego dokonana przez TSUE wynika z istoty i funkcji postępowania prejudycjalnego oraz autonomii prawa unijnego względem prawa krajowego znajduje potwierdzenie w orzecznictwie samego Trybunału.

8. Nawiązanie do przepisów o równym traktowaniu z k.p.

Brak

9. Naruszenie dóbr osobistych

Płeć jest jedną z najważniejszych cech człowieka, determinującą jego pozycję i rolę w przestrzeni społeczno-kulturowej, w tym również w strefie aktywności zawodowej.

W doktrynie i orzecznictwie przeważa pogląd, że płeć człowieka (integralność seksualna) jest elementem jego prawa stanu, które to prawo należy do kategorii praw osobistych człowieka, chronionych przez przepisy k.c. (art. 23 i 24). Poczucie przynależności do danej płci może być uznane za dobro osobiste (art. 23 k.c.), które podlega ochronie również w drodze powództwa o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c.

10. Udział organizacji społecznych

Powódkę reprezentowali pełnomocnicy z Kampanii Przeciw Homofobii. Pisemne stanowisko złożył Rzecznik Praw Obywatelskich.

Sprawa V | Dyskryminacja ze względu na religię lub wyznanie

I C 469/18 | Sąd Rejonowy w Toruniu

1. Obszar, w którym doszło do dyskryminacji

Podejmowanie kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych

2. Przestępka dyskryminacyjna

Religia/wyznanie/światopogląd

3. Rozstrzygnięcie

Sąd I instancji zasądził 5.000,00 zł odszkodowania na rzecz Powoda oraz 1.167,00 zł zwrotu kosztów procesu. Sąd II utrzymał w mocy orzeczenie.

4. Stan faktyczny

Powód wniósł o zasądzenie od Szkoły Wyższej z/s w T. zadośćuczynienia. Pozwana odmówiła przyjęcia go na studia podyplomowe na kierunku „Polityka ochrony środowiska – ekologia i zarządzanie”. Przyczyną odmowy było nieprzedstawienie wymaganej przez uczelnię opinii księdza proboszcza właściwego ze względu na miejsce zamieszkania. Zdaniem Powoda, wymóg przedstawienia takiego zaświadczenia stanowił naruszenie, ustanowione w art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy, zakazu nierównego traktowania w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego. Konieczność przedstawienia opinii od proboszcza w istocie uzależnia przyjęcie na studia od wyznawania i praktykowania religii katolickiej. Powód, który jest osobą niewierzącą, opinii takiej uzyskać nie mógł. W konsekwencji nie został przyjęty na studia. Zdaniem Powoda, doszło do dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 3 pkt 1 ustawy wdrożeniowej.

Uzasadniając wysokość dochodzonej kwoty Powód wskazał, iż odszkodowanie przewidziane w art. 13 ustawy ma charakter zbliżony do zadośćuczynienia na podstawie k.c. Odwołując się do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dowodził, iż aby sankcje w postaci przyznania odszkodowania były skuteczne i wywierały skutek prewencyjny, powinny być adekwatne do poniesionej szkody i nie mogą mieć charakteru symbolicznego. Jeżeli państwo członkowskie wybiera sankcję stanowiącą część zasad prawa cywilnego, jakiegokolwiek naruszenie zakazu dyskryminacji jest wystarczające, aby uznać odpowiedzialność osoby winnej tego naruszenia i nie można uwzględniać przesłanek wyłączenia (odpowiedzialności) przewidzianych prawem krajowym. Zdaniem Powoda, taka wykładnia oznacza, że samo naruszenie zakazu dyskryminacji musi skutkować zasądzeniem odszkodowania, skoro taką formę sankcji wybrał polski ustawodawca.

W okolicznościach sprawy uszczerbek w majątku Powoda trudno było określić, jednak podstawowa kwestia to potrzeba wynagrodzenia negatywnych przeżyć i naruszenia godności, spowodowanego aktem dyskryminacji. Co więcej, zasądzona kwota powinna być skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca, aby mogła w pełni zrealizować cel dyrektywy. Kwota 5.000,00 zł, której domagał się powód stanowi zadośćuczynienie za doznaną krzywdę i utratę – atrakcyjnej finansowo – możliwości doskonalenia zawodowego. Co więcej, stanowi ona również symboliczną rekompensatę za nierówne traktowanie, jakiego dopuściła się uczelnia wobec wszystkich osób pozbawionych – za sprawą niedozwolonego kryterium wyznania – możliwości aplikowania na studia przez nią prowadzone.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, kwestionując żądanie Powoda zarówno co do zasady, jak też co do wysokości. W pierwszej kolejności zarzuciła, iż ustawa wdrożeniowa nie ma w okolicznościach sprawy zastosowania z uwagi na wyłączenie, wynikające z art. 5 pkt 7 ustawy wdrożeniowej. Wskazała, iż jest szkołą katolicką, a zgodnie z § 4 ust. 2 jej statutu spoiwem społeczności akademickiej oraz wyznacznikiem postaw i zachowań jej członków są wartości chrześcijańskie i patriotyczne. Decydując się na rozpoczęcie studiów każdy kandydat winien liczyć się z obowiązkiem przestrzegania tych wartości. Bez znaczenia jest w tym przypadku źródło finansowania takich studiów. Powód nie został przyjęty na studia nie ze względu na swoją bezwyznaniowość, lecz z uwagi na niewypełnienie wymogu formalnego, który miał zastosowanie wobec wszystkich kandydatów. Podkreśliła, że wymagane w procesie rekrutacji zaświadczenie nie musiało stwierdzać, iż kandydat jest osobą wierzącą i praktykującą. Zdaniem Pozwanej o naruszeniu zasady równości można byłoby mówić dopiero w momencie, w którym Powód przedstawiłby opinię, z której wynikałoby, że jest niewierzący i na tej podstawie nie zostałby przyjęty na studia podyplomowe.

Sąd uznał pozew za uzasadniony i wskazał, że według słownikowej definicji opinia (o kimś lub o czymś) to nic innego jak ocena (tego kogoś lub czegoś). Wbrew sugestii Pozwanej, opinia to nie to samo co zaświadczenie, które jest dokumentem stwierdzającym coś, ale nie zawierającym oceny. Pozwana wymagała przedstawienia opinii księdza proboszcza. Proboszcz to osoba zarządzająca parafią, czyli podstawową jednostką organizacyjną Kościoła (...) (i innych kościołów chrześcijańskich). Opinia takiej osoby z istoty rzeczy obejmować może ocenę postawy chrześcijańskiej (wyrażanej poprzez uczestnictwo w nabożeństwach, przyjmowanie sakramentów itp.) oraz zaangażowania w życie parafii (spełnianie świadczeń niezbędnych do jej funkcjonowania, przynależność do organizacji katolickich itp.) członka danej wspólnoty (parafianina). Wymóg przedstawienia takiej opinii jest pozornie neutralny, ponieważ dotyczy wszystkich kandydatów na studia. W istocie rzeczy jest jednak możliwy do spełnienia wyłącznie przez osoby aktywnie uczestniczące w życiu parafii, przez co wyklucza z grona osób mogących podjąć studia na uczelni zarówno osoby niewierzące jak też wyznawców

innych religii niż chrześcijańska (a właściwie wszystkich innych niż praktykujący katolicy, ponieważ – choć nie zostało to wprost wyrażone – zważywszy na charakter pozwanej uczelni można przyjąć, że chodziło o opinię proboszcza parafii kościoła katolickiego).

5. Wykładnia:

a. odszkodowanie

Sąd zasądził 5.000,00 zł odszkodowania wskazując, że zgodnie z art. 13 ustawy wdrożeniowej każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. Ponieważ powód domagał się w istocie zadośćuczynienia za naruszenie dobra osobistego, zastosowanie znajdował art. 448 k.c. (z tym zastrzeżeniem, że z uwagi na treść art. 13 ust. 1 ustawy przesłanką jego przyznania nie była wina naruszydca). Zgodnie z powołanym przepisem w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. W konsekwencji przyjęcia kompensacyjnego charakteru zadośćuczynienia wskazuje się, że jego wysokość zależy głównie od rozmiaru doznanej krzywdy, na który wpływają przede wszystkim intensywność i czas trwania cierpień fizycznych lub psychicznych. W okolicznościach sprawy powód nie wskazywał, aby akt dyskryminacji wywołał u niego szczególnie dolegliwe lub długotrwałe negatywne przeżycia psychiczne. Akcentował natomiast powszechny wymiar tego aktu, wskazując, że dochodzona kwota ma stanowić również symboliczną rekompensatę nierównego traktowania, jakiego dopuszcza się uczelnia wobec wszystkich osób, pozbawionych – za sprawą niedozwolonego kryterium religii – możliwości aplikowania na studia przez nią prowadzone. Z uwagi na kompensacyjny (a nie represyjny lub prewencyjny) charakter zadośćuczynienia w prawie polskim, okoliczności związane z możliwą dyskryminacją innych osób nie mogły być jednak uwzględnione. Tym niemniej, powód niewątpliwie doznał krzywdy związanej z utratą możliwości doskonalenia zawodowego. Niezależnie od sposobu ujęcia, jednolicie przyjmuje się, że godność podlega ochronie cywilnoprawnej na zasadach określonych w art. 24 i 448 k.c. Ranga tego dobra jest szczególna z uwagi na treść z art. 30 Konstytucji RP, który stanowi, iż przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. W literaturze wskazuje się, że zawarte w powyższym przepisie sformułowanie należy rozwijać w trzech podstawowych wymiarach. Naruszenie dobra o tak podstawowym znaczeniu z natury rzeczy powoduje większą krzywdę niż naruszenie dóbr, stojących niżej w hierarchii. W konsekwencji, wymaga też odpowiednio godniejszego wynagrodzenia. M. J. domagał się kwoty 5.000,00 zł, która w przybliżeniu odpowiada aktualnemu przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej. Nawet wobec niewystąpienia u powoda, dających się wyraźnie uchwycić, silnych lub

długotrwałych cierpień psychicznych, z uwagi na wagę naruszonego dobra kwoty tej nie można uznać za wygórowaną.

b. odwrócony ciężar dowodu

Podstawowe okoliczności, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, były między stronami bezsporne.

6. Inne przepisy lub orzecznictwo sądów krajowych

- art. 24, 361 § 2, 448 k.c.
- art. 183d k.p.,
- art. 30 Konstytucji RP
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05 (OSNP 2007, nr 5-6, poz. 69) | Charakter dyskryminacji

Dyskryminacja zawsze jest źródłem krzywdy, ponieważ nieuchronnie wiąże się z naruszeniem godności człowieka.

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 202010/13-14/160); Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13 (LEX nr 1515454) | Zakres odszkodowania
Odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika.

7. Orzecznictwo sądów międzynarodowych

- Wyrok TSUE z dnia 13 lutego 1985 r. w sprawie C-293/83 *F.G. przeciwko Miastu L*. (ECLI:EU:C:1985:69) | Definicja kształcenia zawodowego

Jakakolwiek forma edukacji, która przygotowuje do zdobycia kwalifikacji do określonego zawodu, rzemiosła lub zatrudnienia lub dostarcza niezbędnych umiejętności do wykonywania takiego zawodu, rzemiosła lub zatrudnienia, stanowi kształcenie zawodowe, niezależnie od wieku i poziomu wykształcenia uczniów lub studentów, nawet jeśli program szkolenia obejmuje element wykształcenia ogólnego. Pojęcie „kształcenie zawodowe” obejmuje zajęcia ze sztuki komiksu, świadczone przez placówkę wyższego kształcenia artystycznego.

- Wyrok TSUE z dnia 2 lutego 1988 r. w sprawie C-24/86 *V. B. przeciwko U. of L. i innym* (ECLI:EU:C:1988:43) | Kształcenie uniwersyteckie jako kształcenie zawodowe

Każda forma edukacji, która przygotowuje do kwalifikacji do określonego zawodu, rzemiosła lub zatrudnienia lub która zapewnia niezbędne szkolenie i umiejętności do takiego zawodu, rzemiosła lub zatrudnie-

nia, stanowi kształcenie zawodowe. Studia uniwersyteckie stanowią kształcenie zawodowe nie tylko w przypadku, gdy końcowy egzamin zapewnia bezpośrednio kwalifikacje wymagane w przypadku określonego zawodu, rzemiosła lub zatrudnienia, ale również w takim zakresie, w jakim przedmiotowe studia zapewniają odpowiednie szkolenia i umiejętności potrzebne studentowi do wykonywania zawodu, rzemiosła lub zatrudnienia, nawet jeśli żadne przepisy prawne lub administracyjne nie czynią tej wiedzy warunkiem koniecznym do spełnienia. Żaden z przepisów Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zwłaszcza w świetle celów, jakie mają one realizować, nie wyklucza uznania edukacji uniwersyteckiej za szkolenie zawodowe. Studia uniwersyteckie stanowią w świetle Traktatu element szkolenia zawodowego, chyba że ich celem nie jest przygotowanie do wykonywania określonego zawodu, ale zwiększenie ogólnego stanu wiedzy.

- Wyrok TSUE z dnia 7 lipca 2005 r. w sprawie C-147/03 *Komisja przeciwko Austria* (ECLI:EU:C:2005:427) | Charakter kształcenia wyższego

Kształcenie wyższe, jak i kształcenie uniwersyteckie stanowią kształcenie zawodowe.

8. Nawiązanie do przepisów o równym traktowaniu z k.p.

Sąd I instancji powoływał się na przepisy art. 18^{3d} k.p. na potrzebę uwzględnienia wykładni art. 13 ust. 1 ustawy wdrożeniowej w zakresie odniesienia do osób, którym przysługuje odszkodowanie.

9. Naruszenie dóbr osobistych

Na podstawie art. 448 k.c. w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy wdrożeniowej Sąd I instancji zasądził od Pozwanej na rzecz Powoda 5.000,00 zł, gdyż uznał, że powód w istocie domagał się w zadośćuczynienia za naruszenie dobra osobistego, z tym zastrzeżeniem, że z uwagi na treść art. 13 ust. 1 ustawy wdrożeniowej przesłanką jego przyznania nie była wina naruszydela. Powód nie domagał się naprawienia szkody majątkowej, wskazując, iż uszczerbek w jego majątku trudno określić. Żądał natomiast wynagrodzenia krzywdy, będącej konsekwencją naruszenia jego godności poprzez akt dyskryminacji.

10. Udział organizacji społecznych

Tak, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego.

Sprawa VI | Dyskryminacja ze względu na płeć

I ACa 187/17 | Sąd Apelacyjny w Gdańsku

1. Obszar, w którym doszło do dyskryminacji

Dostęp do usług publicznych

2. Przestępka dyskryminacyjna

Płeć (macierzyństwo)

3. Rozstrzygnięcie

Sąd I instancji oddalił powództwo oraz odstąpił od obciążania Powódki kosztami postępowania w sprawie. Wyrokiem sądu II instancji od Pozwanego na rzecz L.M. zasądzono 2.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz nakazano Pozwanemu opublikowanie publicznego oświadczenia na stronie startowej portalu internetowego na jego własny koszt.

4. Stan faktyczny

Powódka Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (organizacja społeczna) wytoczyła powództwo na rzecz L. M.

L. M. wraz z mężem, sześciomiesięczną córką i siostrą gościli w restauracji należącej do Pozwanego. Po złożeniu zamówienia oraz podaniu posiłku L. M. rozpięła bluzkę z zamiarem nakarmienia córki piersią. Wówczas obsługujący rodzinę kelner poprosił L. M., by przesiadła się w inne miejsce niż zajmowany stolik, tj. na fotel w pobliżu toalety. Prośba kelnera spowodowana była uwagami innych gości – osób trzecich. L. M. odmówiła zmiany swojego miejsca. Wówczas kelner zaproponował jej, by na czas karmienia przeniosła się z dzieckiem do toalety, czego L. M. również nie uczyniła. L. M. stwierdziła, że wskazane do karmienia miejsce w postaci toalety naruszało jej dobra osobiste w postaci godności osobistej, więzi z córką i potencjalnego zagrożenia zdrowia dziecka. Ostatecznie rodzina uregulowała rachunek i opuściła lokal przed dokończeniem posiłku.

Powódka wniosła o zasądzenie na rzecz L. M. kwoty 10.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia oraz o opublikowanie przez Pozwanego publicznego oświadczenia. Swoje roszczenie wywodziła z art. 23 i 24 k.c. oraz z art. 6 w zw. z art. 13 ustawy wdrożeniowej.

W odpowiedzi na pozew Pozwany wniosł o oddalenie powództwa i o zwrot kosztów procesu. Stwierdził bowiem że nigdy nie wydawał ogólnego zakazu karmienia piersią w restauracji, a interwencja kelnera wynikała wyłącznie ze skargi innych klientów, według których L. M. karmiła w sposób ostentacyjny, siedząc

w centralnej części niewielkiego lokalu. Pozwany oświadczył, że kelner tylko przekazał uwagi innych klientów i poprosił kobietę o dyskretniejsze karmienie, bądź ewentualnie dokończenie czynności na pojedynczym krześle znajdującym się nieopodal stolika – półtora metra od drzwi wejściowych do toalety, nie zaś bezpośrednio przy niej. W ocenie Pozwanego nie dopuścił się on działań niezgodnych z przepisami ustawy wdrożeniowej i nie miało miejsca jakakolwiek nierówne traktowanie L. M. ze względu na płeć. Pozwany podkreślił również, że pracownik był zobowiązany przekazać zastrzeżenie innych klientów i nie wyrażał w ten sposób ani swojego stanowiska ani właściciela lokalu.

Sąd I instancji oddalił powództwo, stwierdzając, że w świetle zebranego materiału dowodowego nie doszło do dyskryminacji bezpośredniej L. M. w dostępie do usług ze względu na płeć ani nienaruszono jej dóbr osobistych.

Apelację od wyroku sądu pierwszej instancji wniosła Powódka zarzucając obrazę prawa materialnego (w zakresie zastosowania i wykładni ustawy wdrożeniowej oraz wykładni dyrektywy z dnia 13 grudnia 2004 r.) i procesowego (tj. art. 233 k.p.c., polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów). Sąd II instancji uznał za zasadne zarzuty apelacyjne.

Po pierwsze stwierdził, że wbrew stanowisku sądu I instancji w omawianej sprawie zastosowanie znajdują przepisy ustawy wdrożeniowej, a zatem zgodnie z art. 14 ust. 3 ustawy wdrożeniowej w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono jej naruszenie, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej nierównego traktowania. Sąd II instancji uzasadnił, że Pozwany nie zdołał udowodnić, że nie popełnił naruszenia – przedstawione dowody były niespójne i nie korelowały ze sobą.

Sąd odwoławczy zważył również, że L. M. zaledwie zdążyła zasygnalizować zamiar karmienia dziecka i tylko to spowodowało reakcję personelu restauracji, więc traci na znaczeniu okoliczność, czy reakcja ta wynikała z wprowadzonego przez Pozwanego generalnego zakazu karmienia przez matki niemowląt piersią przy stolikach, czy też wynikała z przekazania przez kelnera prośby innych klientów. Samo bowiem zaproponowanie do nakarmienia córki miejsca w oddaleniu od stolika zajętego przez nią wraz z rodziną, na krześle usytuowanym w pobliżu wejścia do toalety doprowadziło do zaoferowania jej *de facto* usługi gorszej jakości niż pozostałym gościom. Zaproponowanie jej do tego celu krzesła w pobliżu toalety, nastąpiło w związku z sygnalizowanym przez nią zamiarem osobistego nakarmienia dziecka, która to czynność jest immanentnie związana z macierzyństwem, a tym samym – co oczywiste – z płcią żeńską. Tym samym sąd II instancji zgodził się z Powódką, że doszło do nierównego traktowania L. M. jako klientki restauracji, gdyż niekorzystnie zróżnicowano jej sytuację w porównaniu z innymi osobami goszczącymi wówczas w lokalu.

Tym samym doświadczyła ona dyskryminacji w rozumieniu przepisów ustawy wdrożeniowej.

Sąd odwoławczy zauważył również, że sąd I instancji błędnie uznał jakoby Powódka wywodziła swoje roszczenia z faktu nierównego traktowania kobiet w dziedzinie zatrudnienia, a nie w dziedzinie równego dostępu do towarów i usług. Powódka swoje roszczenie wywodziła z faktu nierównego dostępu do usług oferowanych publicznie, co stało się udziałem L. M. z uwagi na jej płeć, a nie ze względu na naruszenie wobec niej zasady równego traktowania z uwagi na ciążę.

Sąd II instancji zwrócił również uwagę, że tylko kobieta może doświadczyć macierzyństwa oraz karmienia piersią, a to właśnie stało się przyczyną podjętych wobec L. M. działań personelu restauracji. Zauważono, że gdyby nie sygnalizowała ona zamiaru nakarmienia dziecka to nie zaproponowano by jej do tego celu krzeselka w pobliżu wejścia do toalety. Wobec tego, że płeć i związane z nią macierzyństwo ukształtowały pozycję L. M. mniej korzystnie niż pozostałych klientów, doszło więc do aktu dyskryminacji bezpośredniej.

Sąd odwoławczy podkreślił, że samo przedstawienie L. M. propozycji zajęcia innego miejsca (i to w pobliżu toalety) niż wybrane przez nią jako miejsce spożywania posiłku z rodziną stanowi dyskryminację bezpośrednią w rozumieniu przepisów ustawy. Nie usprawiedliwia tego również powoływanie się przez Pozwanego na uczucia innych osób (innych klientów restauracji). Taka okoliczność nie znajduje bowiem odzwierciedlenia w klauzulach wskazanych w art. 8 ust 2 ustawy wdrożeniowej, których to wyjątków nie należy interpretować rozszerzająco. Stwierdzono również, że w zasadzie każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności osobistej.

Sąd II instancji wskazał także, że zaspokojenie przez matkę potrzeb żywieniowych dziecka poprzez karmienie go piersią w miejscu publicznym nie może stanowić naruszenie przez nią wolności innych osób czy też naruszenia powszechnie przyjętych norm społecznych w europejskim kręgu kulturowym. Przemawia za tym zwłaszcza art. 18 Konstytucji RP oraz notoryjne zalecenia pediatrów by przez pierwsze kilka miesięcy życia karmić dziecko naturalnie, tj. właśnie piersią.

5. Wykładnia

a. odszkodowanie

Sąd odwoławczy określając wartość odszkodowania (Powód żądał 10.000,00 zł, zasądzono 2.000,00 zł) powołał się po pierwsze na fakt, że zdarzenie pozostało praktycznie niezauważone dla pozostałych osób przebywających w miejscu publicznym. Po drugie wskazał, że Powód wystąpił również z żądaniem opublikowania przeprosin L. M., które wywodził z przepisów k.c. o ochronie dóbr osobistych.

b. odwrócony ciężar dowodu

Zgodnie z przywołanym przepisem art. 14 ust. 3 ustawy wdrożeniowej, w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Nie można uznać, że podołano temu obowiązkowi, jeżeli zaoferowane przez naruszającego dowody (zeznania świadków) były niespójne i niekorelujące ze sobą.

6. Inne przepisy lub orzecznictwo sądów krajowych

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 (LEX nr 56906)

Ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwstawnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań pomiędzy podstawami wnioskania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 stycznia 2016 r., I ACa 801/15 (LEX nr 1971101)

Pojęcie czci obejmuje dwa aspekty: zewnętrzny rozumiany jako dobre imię, dobra opinia, dobra sława oraz wewnętrzny przejawiający się w godności osobistej, wyobrażeniu o własnej wartości. Godność osobista jest sferą osobowości, która konkretyzuje się w poczuciu własnej wartości człowieka i oczekiwaniu szacunku ze strony innych ludzi.

7. Orzecznictwo sądów międzynarodowych

- Wyrok TSUE z dnia 13.11.2014 r. w sprawie C-416/13, Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo (EU:C:2014:2371, pkt 47) | Wyjątki od obowiązku równego traktowania

Art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jako że pozwala na odstępstwo od zakazu dyskryminacji, podlega wykładni ścisłej (wyrok Prigge i in., EU:C:2011:573, pkt 72).

8. Nawiązanie do przepisów o równym traktowaniu z k.p.

Brak

9. Naruszenie dóbr osobistych

W zasadzie każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności osobistej.

10. Udział organizacji społecznych

Postępowanie zostało wszczęte z powództwa Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego na zasadzie art. 61 k.p.c.

Rozdział 4

WNIOSKI



4.1 Nieprawidłowa identyfikacja spraw i prowadzenie statystyk

Monitoring przeprowadzony we wszystkich sądach, od których udało się uzyskać odpowiedź (prawie wszystkich sądów powszechnych w Polsce) wskazuje, że sprawy o charakterze dyskryminacyjnym są nieprawidłowo identyfikowane. W konsekwencji statystyki w przedmiocie wykorzystywania przepisów antydyskryminacyjnych nie obrazują rzeczywistego stanu orzecznictwa. Podstawowe narzędzia jakimi są zestawienia postępowań powinny pomagać w określeniu częstotliwości wykorzystywania przepisów ustawy wdrożeniowej i dawać ogłęd na prawidłowy stan prawnej rzeczywistości. Jednakże w ocenie autorów raportu są one nieprzydatne i co najwyżej należy się nimi posługiwać z daleką ostrożnością. Jest to szczególnie ważne, gdyż za prowadzenie statystyk odpowiedzialne są podmioty publiczne i korzystają z nich takie instytucje jak organy rządowe oraz Rzecznik Praw Obywatelskich.

Narzędzia, którymi autorzy raportu się posłużyli, tj. zapytania skierowane do sądów powszechnych drogą mailową bądź inną, nie były w pełni efektywne, gdyż instytucje, do których kierowano zapytania w wielu przypadkach bądź odpowiadały o braku zarejestrowanych postępowań, bądź przekazywały kopie orzeczeń zapadłych na podstawie zupełnie innych przepisów niż przepisy ustawy wdrożeniowej.

Rekomendacja dla organów prawodawczych

- Stworzenie systemu ewidencjonowania postępowań toczących się z zastosowaniem regulacji ustawy wdrożeniowej, uwzględniając specyfikę toczących się spraw oraz ich prawidłową kwalifikację.

4.2 Niska świadomość społeczna istnienia przepisów antydyskryminacyjnych

Liczba zwrotów pozwów oraz mała liczba zarejestrowanych spraw w ujęciu ogólnopolskim pozwala sformułować wniosek, że mimo dekady funkcjonowania przepisów ustawy wdrożeniowej nadal jest ona narzędziem mało poznanym przez społeczeństwo, w tym środowisko prawnicze. Analiza zapadłych orzeczeń oraz ich mała ilość wskazuje, że istnieje konieczność upowszechnienia wiedzy o istnieniu narzędzia prawnego jakim jest ustawa wdrożeniowa.

4.3 Braki w szkoleniach osób prawniczych

Autorzy zdecydowali się sformułować wskazany wniosek, mając na względzie własne doświadczenia oraz zbierając opinie pochodzące ze środowiska prawniczego jednocześnie zaznaczając, że wskazana problematyka potrzebowałaby odrębnego rozwinięcia. Analiza treści nielicznych orzeczeń wskazuje, że samo funkcjonowanie narzędzia prawnego do przeciwdziałania dyskryminacji nie jest wystarczające. Brak jest bowiem w tym zakresie zarówno szkolenia w aspekcie merytorycznym (zastosowane przepisów w celu inicjowania postępowań sądowych), jak i w ujęciu szkolenia kompetencji miękkich pozwalających identyfikować sytuacje, które mogą zostać uznane za nierówne traktowanie.

Rekomendacja dla organów kształcenia kadr sądownictwa, prawniczych samorządów zawodowych, wydziałów prawa oraz organizacji społecznych

- Wprowadzenie w programie kształcenia zajęć dotyczących korzystania z przepisów ustawy wdrożeniowej oraz organizacja cyklicznych szkoleń w przedmiocie stosowania przepisów ustawy przy wsparciu organizacji społecznych.
- Organizacja kampanii edukacyjnych przez organizacje społeczne o możliwościach prawnych zapewnianych przez ustawę wdrożeniową w sytuacjach nierównego traktowania.

4.4 Niekompletność regulacji i trudność w stosowaniu

Należy przychylić się do zdania autorów dotychczasowych analiz oraz raportów wskazujących, że pomimo implementacji dyrektyw równościowych do polskiego porządku prawnego nie udało się nadać im odpowiedniej rangi. W przepisach zawarte zostały niejasne kryteria, które stanowią przeszkodę do prawidłowego zrozumienia intencji ustawodawcy. Wykorzystano narzędzia, które są rozproszone w innych aktach prawnych o większej doniosłości dla świadomości prawniczej

(m.in. k.c. i k.p.). Wprowadzono również instytucje wymagające wyższego stopnia umiejętności w zakresie wykładni i warsztatu prawniczego, które nierzadko wymuszają odwoływanie się do orzecznictwa unijnego oraz bezpośrednio do dyrektyw. Odrębnego opracowania wymaga sformułowanie potencjalnego rozwiązania, jednak konkluzje autorów niniejszego raportu oraz inne analizy wskazują na konieczność kompleksowej, spójnej regulacji przepisów antydyskryminacyjnych.

Rekomendacja dla organów prawodawczych

- Przyjęcie nowelizacji ustawy wdrożeniowej, która rozszerzy zakres ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną poza obszar zatrudnienia. Nowelizacja powinna również wyeliminować rozbieżności w wykładni odszkodowania oraz uprawdopodobnienia dyskryminacji.

4.5 Odwrócony ciężar dowodu

Analiza orzeczeń pozyskanych na potrzeby niniejszego opracowania wykazała, że przewidziany w ustawie tzw. odwrócony ciężar dowodu stanowi istotne i przydatne narzędzie, ułatwiające dochodzenie roszczeń osobom doświadczającym dyskryminacji. Na aprobatę zasługuje fakt, że ustawodawca dostrzegł poniekąd słabszą pozycję procesową osób doświadczających nierównego traktowania zobowiązując, aby to strona, której zarzuca się naruszenie zasady równego traktowania, udowodniła, że do takiego naruszenia nie doszło.

Rekomendacja dla organów sądów powszechnych (Prezesów Sądów) oraz Ministerstwa Sprawiedliwości

- Prawidłową i jednolitą interpretację ustawy wdrożeniowej przez sądy powszechne ułatwiłoby publikowanie wszystkich uzasadnionych orzeczeń, np. w Portalu Orzeczeń Sądów Powszechnych.

4.6 Niska liczba postępowań wszczynanych w oparciu o przepisy ustawy wdrożeniowej

Analiza liczby oraz treści orzeczeń uzyskanych w toku realizacji niniejszego badania, jak również judykatów powołanych w dotychczas powstałych raportach i opracowaniach prowadzi do wniosku, że wdrożenie (zdaniem autorek i autorów jedynie częściowe) unijnych standardów antydyskryminacyjnych do polskiego porządku prawnego w zakresie dochodzenia roszczeń wynikających z naruszenia zasady równego traktowania ma charakter niemal fikcyjny.

Po niespełna dwunastu latach od uchwalenia przedmiotowej ustawy, autorzy i autorki byli w stanie pozyskać mniej niż dziesięć orzeczeń, które zapadły na podstawie omawianych przepisów i zakończyły się merytorycznym rozstrzygnięciem sprawy (nie umorzono postępowania, nie cofnięto powództwa). W większości przypadków, postępowania inicjowane były bądź toczyły się przy wsparciu organizacji pozarządowych specjalizujących się w przeciwdziałaniu dyskryminacji i edukacji antydyskryminacyjnej.

Uwagę autorek i autorów zwraca niska świadomość społeczna (niewielka liczba spraw pomimo istniejących danych na temat skali doświadczania nierównego traktowania w Polsce), jak i środowiska prawniczego. Prezentowane przez Ministerstwo Sprawiedliwości dane dotyczące liczby spraw i stosowania ustawy wdrożeniowej są niemiernodajne, zaś orzeczenia przesyłane przez sądy powszechne w toku przygotowania niniejszego raportu niejednokrotnie dotyczyły postępowań, które toczyły się na podstawie przepisów prawa pracy, nie zaś omawianej ustawy wdrożeniowej (o czym mowa wyżej).

Rekomendacja dla przedstawicieli administracji publicznej, zawodów prawniczych oraz środowiska akademickiego

- Autorki i autorzy rekomendują wprowadzenie systemowych działań, mających na celu edukację społeczeństwa na temat zjawiska dyskryminacji, zasady równego traktowania oraz dostępnych środków prawnych. Rekomenduje się także szkolenie osób prawniczych na etapie studiów oraz w ramach samorządów zawodowych – tak, aby osoby te zdolne były prawidłowo diagnozować występowanie zjawiska dyskryminacji i realizować dostępne w ustawach środki celem ochrony praw osób doświadczających nierównego traktowania.

4.7 Niejednolita interpretacja pojęć ustawowych

Przedstawione przez sądy orzeczenia, jak również judykaty pozyskane z innych źródeł, wskazują na rozbieżności w wykładni przepisów i interpretacji ustawowych pojęć, w szczególności zagadnienia uprawdopodobnienia oraz odszkodowania. Uprawdopodobnienie, o ile w doświadczeniu autorów niniejszego raportu nie sprawia trudności sądom orzekającym chociażby w przedmiocie zabezpieczenia powództwa w sprawach cywilnych, to w sprawach badanych w ramach przedmiotowego monitoringu było rozumiane różnie. Co do zasady sądy zgodne są, że dla uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania niewystarczające jest samo sformułowanie twierdzenia o zaistnieniu takiego naruszenia, jednakże w związku odwróconym ciężarem dowodu nie jest konieczne jego udowodnienie. Nadto sądy powszechne orzekające na podstawie ustawy wdrożeniowej

nierzadko wąsko i literalnie traktują pojęcie odszkodowania, odnosząc je jedynie do zaistnienia u strony powodowej szkody rozumianej jako uszczerbek materialny i nie uwzględniając konieczności zadośćuczynienia doświadczanej przez stronę powodową krzywdy. Taka interpretacja zdaje się wynikać z dokonywania przez sądy wykładni ujętego w ustawie wdrożeniowej pojęcia odszkodowania w oparciu o znaczenie tego pojęcia w k.c. Tymczasem dopiero uwzględnienie w ramach orzkanego odszkodowania również zadośćuczynienia za doznane krzywdy stanowi emanację założeń unijnych, które wdraża przedmiotowa ustawa.

Rekomendacja dla organów sądów powszechnych (Prezesów Sądów) oraz Ministerstwa Sprawiedliwości

- Prawidłową i jednolitą interpretację ustawy wdrożeniowej przez sądy powszechne ułatwiłoby i wsparło bieżące publikowanie wszystkich uzasadnianych orzeczeń, np. w Portalu Orzeczeń Sądów Powszechnych.

4.8 Niskie odszkodowania

Wysokość kwot zasądzonych przez Sądy w badanych orzeczeniach pozwala na sformułowanie wniosku, że dyskryminacja nie jest postrzegana jako zjawisko powodujące poważne szkody. Odnotować należy, że niejednokrotnie to powodowie/powódki kształtują roszczenie na relatywnie niskim poziomie. Powyższe wynikać może z podnoszonej wyżej niskiej świadomości społeczeństwa co do przysługujących praw i niewielkiej liczby istniejących orzeczeń oraz – w pewnym sensie – „precedensowego” charakteru spraw opartych o przepisy ustawy wdrożeniowej. Jednocześnie na wysokość zasądzanych odszkodowań wpływ ma wskazywana wyżej błędna interpretacja pojęcia odszkodowania uwzględniająca jedynie szkodę majątkową. Podzielić należy zapatrywania organizacji działających na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji jak również Rzecznika Praw Obywatelskich, że w obszarze prawa antydyskryminacyjnego błędne jest ograniczanie sankcji finansowej wyłącznie do faktycznie poniesionego uszczerbku materialnego. Istotne jest, że osoby doświadczające dyskryminacji często doznają przede wszystkim (a niekiedy, z uwagi na charakter zjawiska, jedynie) krzywdy, a więc uszczerbku w dobrach niematerialnych.

Nie budzi wątpliwości autorów i autorek (szczególnie w świetle przytoczonego ustawodawstwa i orzecznictwa unijnego), że poprzestawanie na wyrównaniu jedynie szkód majątkowych i zaniechanie kompensaty uszczerbku niematerialnego nie prowadzi do realizacji funkcji prewencyjnej sankcji przewidzianej w ustawie wdrożeniowej i ogranicza jej skuteczność.

Rekomendacje dla przedstawicieli zawodów prawniczych

- Celem budowania systemu skutecznej ochrony praw osób doświadczających nierównego traktowania oraz upowszechnienia stosowania ustawy wdrożeniowej rekomenduje się szkolenie osób prawniczych, w szczególności w ramach samorządów zawodowych.



Akademia
Równości

Iceland
Liechtenstein
Norway



Active
citizens fund



POLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO