



Warszawa, dnia 30 stycznia 2014 r.

BL-112-6-RPO/14

**INFORMACJA PRAWNA**  
**W SPRAWIE PROBLEMU NARUSZENIA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA**  
**ZE WZGLĘDU NA ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ**

Przedmiotem niniejszej informacji jest problem wynikający z informacji o działalności Rzecznika Praw Obywatelskich w roku 2012 wraz z uwagami o stanie przestrzegania wolności i praw człowieka i obywatela a uszczegółowiony w korespondencji przedstawionej przez Rzecznika.

Rzecznik Praw Obywatelskich wyraził poważny niepokój, na skutek informacji jaką powziął z publikacji Gazety Wyborczej z dnia 25 maja 2012 r. *Stracił pracę, bo "ochroniarz nie może być pedalem"* z której wynika, że osoba zatrudniona jako pracownik ochrony została zwolniona z uwagi na swoją orientację seksualną, przy czym osoba ta wykonywała pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił się do właściwego Okręgowego Inspektora Pracy z prośbą o informację jakie działania zostały podjęte w celu wyjaśnienia powyższej sprawy, a także do Głównego Inspektora Pracy z prośbą o zajęcie stanowiska w jakim zakresie ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700) ma zastosowanie w działaniach GIP.

Istotą problemu, jaki widzi Rzecznik, jest brak właściwych i wystarczających środków prowadzących do rzeczywistej i skutecznej ochrony osób narażonych na nierówne traktowanie a zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej, z uwagi na brak przepisu upoważniającego Państwową Inspekcję Pracy do prowadzenia czynności kontrolnych przestrzegania przepisów ustawy o równym traktowaniu, w przypadku nierównego traktowania osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.

Dnia 1 stycznia 2011 r. weszła w życie ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, dalej ustawa o równym traktowaniu. Ustawę tę stosuje się w całości do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W odniesieniu do pracowników ma ona zastosowanie w ograniczonym zakresie, o czym stanowi art. 2 ust. 2 ustawy określając, że przepisów rozdziału 1 (przepisy ogólne) i 2 (zasada równego traktowania i środki prawne jej ochrony) nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu pracy.

O ile w przypadku osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje przestrzeganie przepisów prawa pracy, o tyle w przypadku osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy PIP może kontrolować pracodawcę tylko w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

W związku z nierównym traktowaniem pracowników Inspekcja Pracy nie ma jakichś szczególnych uprawnień oprócz uprawnień kontrolnych w zakresie realizacji uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy a w konsekwencji, żadnych uprawnień procesowych w tym zakresie.

Inspektorzy pracy mają uprawnienie do wnoszenia powództwa tylko w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, a uczestnictwa w toczącym się postępowaniu tylko za zgodą zainteresowanego (art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

W ramach kontroli zasady równego traktowania Inspekcja ma uprawnienia do ścigania wykroczenia polegającego na nieprzestrzeganiu przez agencję zatrudnienia zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną poprzez odmowę zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego na podstawie art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przepisy prawa przewidują środki ochrony w przypadku naruszenia zasady równego traktowania. Zarówno w Kodeksie pracy (art. 18<sup>3d</sup>) jak i w ustawie o równym traktowaniu (art.13) przewidziano sankcje w postaci odszkodowania, którego należy dochodzić na drodze sądowej.

W celu ochrony interesów słabszej strony postępowania ustawa o równym traktowaniu wprowadza odwrócenie ciężaru dowodu co oznacza, że osoba która zarzuca naruszenie zasady równego traktowania uprawdopodobnia ten fakt, natomiast podmiot któremu zarzuca się naruszenie obowiązany jest wykazać, że nie dopuścił się naruszenia.

Osoba, wobec której naruszono zasadę równości może zwrócić się o pomoc do organizacji pozarządowej, która w zakresie swoich zadań statutowych, na podstawie art. 61 § 1 pkt 5 Kodeksu postępowania cywilnego może, za zgodą osoby fizycznej wyrażoną na piśmie, wytaczać powództwa na jej rzecz w sprawach o ochronę równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli.

Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania ustawa o równym traktowaniu powierzyła Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Należy zauważyć, że poziom ochrony i możliwość dochodzenia swoich praw w zakresie równego traktowania, zarówno przez osoby zatrudnione jak i osoby wykonujące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, są zbliżone.

Kontrola przeprowadzona przez Inspekcję w przypadku naruszenia zasady równego traktowania wobec pracownika nie powoduje przesądzenia o należnym odszkodowaniu. Ocena czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania należy ostatecznie zawsze do sądu, zarówno w przypadku pracownika jak i osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Mając powyższe na uwadze, postulat nadania Państwowej Inspekcji Pracy dodatkowych uprawnień w zakresie kontroli przestrzegania przepisów ustawy o równym traktowaniu w stosunku do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy wymaga głębszego zastanowienia. Inspekcja pracy to podmioty powołane do sprawowania kontroli i nadzoru nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzeganiem prawa pracy. Ustawa o równym traktowaniu nie należy do przepisów prawa pracy.

*Aldona Figura*

*Legislator*

Dyrektor  
*Kapeliński*  
Roman Kapeliński