

# **Wspólnie przeciw dyskryminacji**

Sędziowie i organizacje obywatelskie  
na rzecz równego traktowania



# Wspólnie przeciw dyskryminacji

Sędziowie i organizacje obywatelskie  
na rzecz równego traktowania

Redakcja  
Łukasz Bojarski

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu **Wspólnie przeciw dyskryminacji** (nr E2/1493) realizowanego przez Stowarzyszenie Sędziów THEMIS wraz z Instytutem Prawa i Społeczeństwa INPRIS, przy wsparciu finansowym z Funduszy Europejskiego Obszaru Gospodarczego w ramach programu „Obywatele dla Demokracji” zarządzanego przez Fundację im. Stefana Batorego oraz Polską Fundację Dzieci i Młodzieży.



Publikacja jest rozpowszechniana bezpłatnie.

Wersja elektroniczna publikacji znajduje się na stronach [themis-sedziowie.eu](http://themis-sedziowie.eu) oraz [inpris.pl](http://inpris.pl).

Recenzent: r.pr. Mirosław Wróblewski

Opracowanie redakcyjne i korekta: Alicja Bielak, Piotr Sadzik

Projekt okładki: Teresa Oleszczuk

Copyright by:

Stowarzyszenie Sędziów THEMIS

00-011 Warszawa

ul. Bođuena 3/5

[themis-sedziowie.eu](http://themis-sedziowie.eu)

[stowarzyszenie@themis-sedziowie.eu](mailto:stowarzyszenie@themis-sedziowie.eu)

INPRIS – Instytut Prawa i Społeczeństwa

00-031 Warszawa

ul. Szpitalna 5/5

[inpris.pl](http://inpris.pl)

[inpris@inpris.pl](mailto:inpris@inpris.pl)

ISBN 978-83-944503-0-4

Skład i druk:

TYRSA Sp. z o.o.

# Spis treści

Spis skrótów .....	7
Słowo wstępne .....	9
Informacja o projekcie „Wspólnie przeciw dyskryminacji” .....	11
Rekomendacje .....	15
Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego – perspektywa sądu, zagadnienia wybrane (K. Gonera) .....	25
Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego – perspektywa organizacji obywatelskiej, doświadczenia PTPA (M. Kułak) .....	49
Wspólnie przeciw dyskryminacji – działania organizacji obywatelskich, dyskryminacja identyfikowana w środowisku prawniczym, ciekawe sprawy sądowe (Ł. Bojarski) .....	63
Rola organizacji obywatelskich w procesie stosowania prawa antydyskryminacyjnego – materiały .....	75
Udział organizacji pozarządowych w postępowaniu sądowym w sprawach cywilnych (K. Gonera) .....	75
Wymiar sprawiedliwości a organizacje społeczne w procesie stosowania prawa antydyskryminacyjnego (Ł. Bojarski) .....	90
Testy dyskryminacyjne – kiedy, po co i jak? (K. Wysieńska-Carlo) .....	96
Problemy ze stosowaniem prawa antydyskryminacyjnego zidentyfikowane w badaniach organizacji pozarządowych – przykłady .....	99
Monitoring skuteczności funkcjonowania ustawy równościowej .....	99
„Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych” – monitoring wybranych polskich sądów apelacyjnych, okręgowych i rejonowych .....	103
Przestępstwa z nienawiści w Polsce na podstawie badań akt sądowych .....	106
Przestępstwa nie stwierdzono. Prokuratorzy wobec doniesień o publikacjach antysemitycznych .....	108

Wybrane wystąpienia uczestników spotkań w ramach programu „Wspólnie przeciw dyskryminacji” .....	111
Przeciwdziałanie dyskryminacji a praktyka Policji (A. Gibadło).....	111
Dostęp Romów do świadczeń zdrowotnych – między teorią a praktyką (J. Wojnowska-Radzińska).....	113
Dyskryminacja osób z niepełnosprawnością (M. Szul-Fryda, K. Urbańska) .....	114
Społeczny kontekst nieplacenia alimentów (I. Desperak) .....	117
Wspólne seminaria dla sędziów i organizacji społecznych – opis dobrej praktyki (Ł. Bojarski, K. Muszyński) .....	121
Program spotkań w ramach projektu „Wspólnie przeciw dyskryminacji” .....	127
Poznań.....	127
Płock.....	130
Opole .....	132
Łódź.....	135
Białystok .....	138
Wzór ankiety ewaluacyjnej dla uczestników „Wspólnie przeciw dyskryminacji” .....	141
Literatura .....	143
Publikacje dotyczące dyskryminacji .....	143
Publikacje dotyczące relacji sądy – organizacje obywatelskie oraz związane z wymiarem sprawiedliwości .....	144
Ciekawe linki .....	146
Informacja o organizacjach prowadzących projekt.....	147
THEMIS – Kim jesteśmy? .....	147
INPRIS – Kim jesteśmy? .....	149

# Spis skrótów

Dz.Urz.	– Dziennik Urzędowy
HFPC	– Helsińska Fundacja Praw Człowieka
k.c.	– Kodeks cywilny (ustawa z 23 kwietnia 1964 r.)
k.k.	– Kodeks karny (ustawa z 6 czerwca 1997 r.)
k.p.	– Kodeks pracy (ustawa z 26 czerwca 1976 r.)
k.p.a.	– Kodeks postępowania administracyjnego (ustawa z 14 czerwca 1960 r.)
k.p.c.	– Kodeks postępowania cywilnego (ustawa z 17 listopada 1964 r.)
PTPA	– Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
SN	– Sąd Najwyższy
TSUE	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
Ustawa o równym traktowaniu	– ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania





# Słowo wstępne

Irena Kamińska, Prezes Stowarzyszenia Sędziów THEMIS  
Łukasz Bojarski, Prezes Instytutu Prawa i Społeczeństwa INPRIS

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu **„Wspólnie przeciw dyskryminacji”** realizowanego przez Stowarzyszenie Sędziów THEMIS w partnerstwie z Instytutem Prawa i Społeczeństwa INPRIS. Projekt dotyczył zagadnienia skutecznej realizacji przepisów antydyskryminacyjnych, relacji między sądami a organizacjami obywatelskimi oraz możliwości działania organizacji w postępowaniach. W ramach projektu sędziowie zaprosili do udziału w spotkaniach-seminariach przedstawiciele organizacji obywatelskich, świata nauki oraz instytucji publicznych, których działania związane są z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Spotkania były okazją do dyskusji o problemach, jakie pojawiają się w obszarze stosowania prawa antydyskryminacyjnego oraz sformułowania rekomendacji na przyszłość. Stały się także sposobnością do wymiany doświadczeń na gruncie lokalnym: poznania działalności lokalnych organizacji obywatelskich oraz dyskusji o przypadkach dyskryminacji charakterystycznych dla danej społeczności.

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego, także w kontekście nowych przepisów obowiązujących od 2011 roku, niesie szereg problemów wynikających tak z przepisów, jak i niewielkiej praktyki sądowej. Stąd możliwość spotkania i dyskusji przedstawicieli różnych środowisk ma dużą wartość. Zarówno Stowarzyszenie Sędziów THEMIS jak i Instytut Prawa i Społeczeństwa INPRIS doceniają wartość otwartości sądów i sędziów na dialog ze społeczeństwem, na wspólne inicjatywy badawcze oraz edukacyjne. Wcześniej współpracowaliśmy między innymi przy organizacji takich przedsięwzięć jak: konferencja dotycząca uzasadnień orzeczeń

sądowych, warsztaty dla sędziów na temat stosowania Karty praw podstawowych UE czy projekt „Razem czy osobno – współpraca, interakcja, komunikacja wymiaru sprawiedliwości i organizacji obywatelskich”.

Staraliśmy się zebrać w jednym miejscu rekomendacje formułowane podczas spotkań, chociaż opracowania zawarte w niniejszej publikacji oddają jedynie częściowo problematykę poruszaną podczas serii seminariów. Zamieszczamy opracowania sformułowane zarówno z punktu widzenia sędziego, jak i praktyki organizacji obywatelskiej. Pokazujemy działania niektórych organizacji obywatelskich i przykłady projektów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, które mają związek z działaniami wymiaru sprawiedliwości.

Chcemy podziękować wszystkim, którzy przyczynili się do udanej realizacji naszego projektu. Serdecznie dziękujemy współautorom niniejszej publikacji, sędziom – członkom THEMIS, którzy koordynowali nasz projekt w swoich okręgach: Jackowi Tylewiczowi (Poznań), Ewie Jarzyńskiej (Płock), Annie Korwin-Piotrowskiej (Opole), Dorocie Łopalewskiej (Łódź), Tomaszowi Kałużnemu (Białystok) oraz wszystkim sędziom, którzy uczestniczyli w spotkaniach; Prezesom sądów, którzy odnieśli się życzliwie do projektu i udostępniali sale na spotkania; wszystkim Panelistom i Uczestnikom spotkań – przedstawicielom organizacji obywatelskich, uczelni, samorządu terytorialnego, Policji i innych instytucji.

*I. Kamińska, Ł. Bojarski*

# Informacja o projekcie „Wspólnie przeciw dyskryminacji”

**Projekt „Wspólnie przeciw dyskryminacji”** poruszał problem skutecznej realizacji przepisów antydyskryminacyjnych. Jako jedną z barier w ich wdrożeniu partnerzy zidentyfikowali stosunkowo niską świadomość problematyki dyskryminacji wśród sędziów.

**Dyskryminacja dotyczy osób**, które ze względu na różne cechy (takie jak m.in. płeć, rasa, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, religia, poglądy) spotykają się z nierównym traktowaniem. Sytuacje takie mogą skutkować skierowaniem sprawy do sądu. Samo zetknięcie się z zachowaniem dyskryminacyjnym jest dla każdego doświadczeniem trudnym, a decyzja na rozwiązanie problemu drogą sądową bywa powodem dalszych kłopotów. Tym bardziej, że świadomość bycia dyskryminowanym oraz wiedza na temat środków prawnych wśród obywateli jest ograniczona.

**Nasz projekt był skierowany** przede wszystkim do sędziów z całego kraju, gdyż to właśnie oni mają wpływ na stosowanie przepisów antydyskryminacyjnych. Drugą grupą adresatów były organizacje obywatelskie (NGO) zajmujące się tematyką dyskryminacji, działające na forum ogólnopolskim i lokalnym. Ostatnią grupą były instytucje publiczne odpowiedzialne za przeciwdziałanie dyskryminacji oraz za wymiar sprawiedliwości.

**Inspiracją do zidentyfikowania potrzeby projektu były** analizy organizacji składających wnioski oraz raporty organizacji obywatelskich zajmujących się dyskryminacją. W szczególności projekt „Monitoring stosowania przez polski wymiar sprawiedliwości przepisów prawa antydyskryminacyjnego” (zrealizowany przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego w 2013 r.) ujawnił

problemy związane ze stosowaniem przepisów antydyskryminacyjnych przez sądy.

Raport z projektu wskazywał, że większość wyroków zapadłych w I instancji to wyroki oddalające powództwa, zaś różne sądy w odmienny sposób dokonywały wykładni przepisów. Wśród zbadanych uzasadnień były zarówno interpretacje, które uznano za prawidłowe, jak i takie, które budziły istotne wątpliwości. Stwierdzono także, że świadomość społeczna i prawna sędziów w odniesieniu do zjawiska dyskryminacji nie jest wystarczająca. Przyjrano się również roli organizacji obywatelskich w podnoszeniu jakości stosowania przepisów antydyskryminacyjnych w sądach. Zachęcano NGO, by same inicjowały kontakt z instytucjami i organizacjami związanymi z wymiarem sprawiedliwości.

**Z analiz, badań i informacji statystycznych** (publikowanych przez RPO, Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, PTPA, Helsińską Fundację Praw Człowieka oraz Ministerstwo Sprawiedliwości) **wynika**, że tzw. ustawa o równym traktowaniu (ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania), która weszła w życie w styczniu 2011 r., nie działa tak, jak planowano. Między innymi, do sądów nie są wnoszone powództwa o odszkodowanie na podstawie tej ustawy i specjalnie stworzonego trybu (nadal są wnoszone na podstawie przepisów kodeksu pracy i kodeksu cywilnego, zwłaszcza w zakresie ochrony dóbr osobistych). Problematyka przeciwdziałania dyskryminacji z powodów innych niż płeć i niepełnosprawność oraz dyskryminacji poza sferą stosunków pracy jest wciąż stosunkowo młoda. Zmiany kodeksu pracy nastąpiły z chwilą wejścia do UE, a wspomnianą szerszą ustawę uchwalono zaledwie kilka lat temu. Z badań wynika, że ta nowość powoduje wątpliwości co do przepisów i ich wykładni – relacji przepisów ustawy o równym traktowaniu, kodeksu cywilnego i kodeksu pracy, problematyki przeniesienia ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację, problematyki dopuszczalności dowodów (informacje pochodzące z testów dyskryminacyjnych, dane statystyczne).

Dla dyskusji na temat przeciwdziałania dyskryminacji **zaproponowaliśmy innowacyjną formułę**: to nie sędziowie zostali zaproszeni do udziału w szkoleniach, ale sami zaprosili organizacje obywatelskie do wspólnej pracy i edukacji.

Dzięki współpracy sędziów i przedstawicieli organizacji chcieliśmy doprowadzić do zwiększenia wiedzy obu grup, poznania obustronnych barier, oczekiwań czy ograniczeń, wzajemnego zrozumienia oraz wypracowania propozycji rozwiązań i dobrych praktyk. W tym kontekście ważna była dla nas także przyjęta w 2014 r. roku przez Ministerstwo Sprawiedliwości „**Strategia modernizacji przestrzeni sprawiedliwości w Polsce**”. Jej kluczowym elementem jest **postrzeganie wymiaru sprawiedliwości z perspektywy obywatela i związane z tym otwarcie na doświadczenia organizacji obywatelskich**.

Ważne było dla nas, by z inicjatywą trafić do środowisk pozawarszawskich. Stąd projekt realizowany był w kilku miastach: Białystok, Łódź, Opole, Płock, Poznań.

**Projekt podzielono na cztery etapy:**

(1) przygotowanie materiałów nt. problematyki dyskryminacji w praktyce sądowej oraz relacji ze środowiskiem pozarządowym;

(2) przeprowadzenie pięciu spotkań-seminariów dla sędziów i przedstawicieli organizacji obywatelskich;

(3) opracowanie niniejszej publikacji służącej jako podsumowanie doświadczeń zdobytych w trakcie przedsięwzięcia oraz przedstawienie rekomendacji, co do przepisów i praktyki stosowania prawa;

(4) działania upowszechniające wyniki pracy wśród instytucji publicznych, sądownictwa oraz organizacji pozarządowych, przy jednoczesnym promowaniu praktyki „wspólnych spotkań”.



# Rekomendacje

W trakcie spotkań sformułowano szereg rekomendacji dotyczących zarówno prawa, jak i praktyki jego stosowania, w tym relacji między sądami i sędziami a organizacjami obywatelskimi. Poniższy zbiór rekomendacji składa się z dwóch części. W części pierwszej znajdują się rekomendacje dotyczące obszaru równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji sformułowane podczas spotkań. W części drugiej znajdują się rekomendacje ogólne, dotyczące relacji między sądami a organizacjami obywatelskimi, wypracowane wcześniej przy udziale partnerów projektu, do których odwoływano się w trakcie trwania przedsięwzięcia<sup>1</sup>.

## Edukacja i wymiana doświadczeń

Jednym z podstawowych postulatów jest **umieszczenie w programach szkolenia wstępnego przyszłych sędziów oraz w szkoleniu ustawicznym dla sędziów** (m.in. w ramach działalności Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury) tematów dotyczących dyskryminacji pracowniczej i dyskryminacji pozapracowniczej, a także problematyki ochrony dóbr osobistych oraz ochrony na podstawie ustawy o równym traktowaniu i zbiegu tych reżimów prawnych. Istotne są również elementy szkoleń uwrażliwiające na zagadnienia dyskryminacji. Przygotowując takie bloki tematyczne warto korzystać z doświadczeń organizacji obywatelskich, a także włączać w projekt ich kadrę szkoleniową.

---

<sup>1</sup> Są to odpowiednio dostosowane na do potrzeby niniejszej publikacji rekomendacje wypracowane w ramach projektu dotyczącego relacji między sądami a organizacjami obywatelskimi. Projekt „Razem czy osobno? Współpraca, interakcja, komunikacja wymiaru sprawiedliwości i organizacji pozarządowych” był realizowany przez INPRIS we współpracy z Krajową Szkołą Sądownictwa i Prokuratury w 2014 r. W ramach projektu zorganizowano dwudniową konferencję, podczas której dyskutowano między innymi o relacji sądy – organizacje oraz o roli organizacji w postępowaniach sądowych.

Na poziomie lokalnym uczestnicy projektu zachęcają do organizowania **cyklicznych spotkań osób reprezentujących instytucje oraz organizacje zajmujące się problematyką równego traktowania i dyskryminacji**. Wymiana informacji, doświadczeń, między przedstawicielami instytucji państwowych, samorządowych, wymiaru sprawiedliwości, prokuratury, policji i organizacji obywatelskich pomaga zrozumieć zjawiska wykluczenia i dyskryminacji, a także szukać rozwiązań, m.in. poprzez tworzenie odpowiednich polityk publicznych.

## **Gromadzenie danych, badania dyskryminacji**

Ministerstwo Sprawiedliwości powinno opracować metodę **osymbolowania spraw dotyczących dyskryminacji**, zarówno z zakresu prawa pracy, jak i spraw cywilnych (w tym roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych, jak również ustawy o równym traktowaniu). Odpowiednie osymbolowanie umożliwi zbieranie danych na temat liczby i charakteru spraw dotyczących dyskryminacji (zbieranie takich danych czyni skuteczniejszym przeciwdziałanie dyskryminacji oraz pomaga w tworzeniu polityk publicznych). Warto także rozważyć stworzenie możliwości zmiany osymbolowania w trakcie sprawy lub w momencie wydawania wyroku przez sąd pierwszej instancji. W praktyce bowiem w toku postępowania zmienia się kwalifikacja sprawy i możliwość zmiany osymbolowania jest potrzebna, aby sprawy te były widoczne w statystykach.

## **Rekomendacje co do zmiany prawa**

Szereg postulatów co do zmiany prawa sformułowano wcześniej. Przygotowali je między innymi: Rzecznik Praw Obywatelskich, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, organizacje obywatelskie (w tym Koalicja na rzecz Równych Szans). Propozycje zmian znalazły swoje odzwierciedlenie także w (nieuchwalonych) projektach zmian ustawy o równym traktowaniu. Podstawowym postulatem jest więc **powrót do prac nad zmianami ustawy** (bądź, jak to także proponowano, uchwalenie nowej).

Ustawa o równym traktowaniu powinna **rozszerzać ochronę przed dyskryminacją** zarówno **podmiotowo** (podobnie jak Konstytucja i Kodeks pracy powinna zawierać **otwarty katalog przesłanek dyskryminacyjnych**), jak



i **przedmiotowo** – należałoby **rozszerzyć ochronę przed dyskryminacją na wszelkie obszary** objęte regulacją, jak m.in.: edukacja, ochrona zdrowia, dostęp do dóbr i usług dla wszystkich grup dyskryminowanych (wzorem projektowanej dyrektywy horyzontalnej).

Ustawa powinna uwzględniać znane praktyce światowej koncepcje **dyskryminacji wielokrotnej** oraz **dyskryminacji przez asocjację** (która pojawiła się już także w polskim orzecznictwie) i **dyskryminacji przez asumpcję**.

Ustawa powinna wprowadzać możliwość dochodzenia odszkodowania, które zawiera w sobie elementy **odszkodowania sensu stricto, lecz także zadośćuczynienia i sankcji**. Odszkodowanie, zadośćuczynienie i sankcja powinny mieć w świetle dyrektyw charakter **skuteczny, proporcjonalny i zniechęcający/odstraszający**.

## **Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego i postępowania sądowe**

Jako że prawo antydyskryminacyjne jest nieprecyzyjne, a zmiany legislacyjne niepewne, bardzo duże znaczenie ma stosowanie prawa przez sądy. W braku odpowiednich zapisów sądy mogą, odwołując się do innych unormowań, w tym Konstytucji, czy dyrektyw antydyskryminacyjnych, **odpowiednio interpretować przepisy ustawowe**, w tym na przykład przepisy ustawy o równym traktowaniu o odszkodowaniu czy przepisy o postępowaniach dowodowych. W doktrynie i orzecznictwie pojawiają się nowe koncepcje, jak np. dyskryminacja przez asocjację, która została już zdefiniowana w jednej ze spraw sądowych. Organizacje zajmujące się prowadzeniem spraw o dyskryminację rekomendują sędziom **elastyczne (prounijne, celowościowe) podchodzenie do postępowania dowodowego. Organizacje obywatelskie powinny korzystać z różnych możliwości udziału w postępowaniach sądowych**. Organizacja może wnieść pozew, przystąpić do postępowania i sformułować opinię przyjaciela sądu, ale może też uczestniczyć w postępowaniu jako osoba zaufania strony. W postępowaniu mogą brać udział dwie osoby zaufania (niekoniecznie członkowie rodziny), np. przedstawiciele organizacji obywatelskiej wspierającej stronę. Zwłaszcza w postępowaniach dotyczących dyskryminacji taka pomoc może być potrzebna.

Sprawy o dyskryminację generują ciekawe zagadnienia, jeśli chodzi o środki dowodowe. Sędziowie i przedstawiciele organizacji obywatelskich powinni być otwarci na następujące zjawiska:

- dowodami mogą być **dane statystyczne** dotyczące zjawisk dyskryminacji (wykorzystywane w praktyce światowej jako dowód na dyskryminację pośrednią),
- dowodami mogą być także **dane pochodzące z testów dyskryminacyjnych** (np. w postaci zeznań uczestników testów jako świadków),
- sędziowie nie powinni wahać się dopuszczać **opinii organizacji**, zajmującej się zagadnieniami dyskryminacji **jako opinii biegłego** (swego rodzaju biegłego od zjawisk społecznych, będącego w stanie poddać ocenie takie zjawiska jak stereotypy, ksenofobia itp.).

Ofiary dyskryminacji są często narażone na szereg negatywnych zjawisk, takich jak np. **wtórna wiktyimizacja**. W związku z tym trzeba **uczulać i uwrażliwiać** na problemy grup dyskryminowanych przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości, policji i prokuratury. Warto w tym kontekście przypomnieć postanowienie „Zbioru Zasad Etyki Sędziowskiej”, zgodnie z którym „Sędzia powinien odpowiednio reagować w przypadku niewłaściwego zachowania osób uczestniczących w postępowaniu, w szczególności w razie okazywania przez te osoby uprzedzenia ze względu na rasę, płeć, wyznanie, narodowość, niepełnosprawność, wiek lub status społeczny albo majątkowy czy z jakiegokolwiek innej przyczyny”<sup>2</sup>.

Dyskusji wymaga **kwestia obciążania organizacji obywatelskich występujących w interesie publicznym kosztami procesu**, nie są one bowiem objęte zwolnieniem w tym zakresie. Z doświadczenia PTPA wynika, że sądy w ostatnim czasie coraz częściej, w przypadku przegranej, obciążają organizacje kosztami zastępstwa procesowego drugiej strony. Powoduje to ryzyko wystąpienia pewnego efektu mrożącego, który byłby niewątpliwą szkodą dla stosowania prawa antydyskryminacyjnego w Polsce. Organizacje obywatelskie nie dysponują bowiem środkami na takie opłaty.

## **Rola profesjonalnych pełnomocników – adwokatów i radców**

Stosunkowo mała liczba spraw dyskryminacyjnych wpływających do sądów wynika także z niewielkiego zainteresowania tą problematyką (zwłaszcza dyskryminacją pozapracowniczą) adwokatów i radców prawnych. Dziedzina przeciwdziałania dyskryminacji w dużej mierze wciąż się rozwija, stąd też warto zachęcać prawników do zainteresowania się nią. Prawnicy mają między innymi możliwość **angażowania się we współpracę z organizacjami obywatelskimi** (projekt taki prowadzi np. PTPA).

Organy samorządu zawodowego powinny włączyć na stałe tę problematykę w **system edukacji aplikacyjnej oraz szkolenia zawodowe**. Szkolenia powinny uwzględniać umiejętności identyfikowania przypadków dyskryminacji oraz wnoszenia odpowiednich powództw w ramach prawa pracy i prawa cywilnego, w tym zgłaszania nowych rodzajów dowodów.

## **Rekomendacje sformułowane w ramach projektu „Razem czy osobno? Współpraca, interakcja, komunikacja wymiaru sprawiedliwości i organizacji pozarządowych”**

### **Rekomendacje o charakterze ogólnym i systemowym**

Istotne jest, by sądy nie tylko wymierzały sprawiedliwość, lecz także, aby w formach dla nich dopuszczalnych i możliwych, **komunikowały się ze społeczeństwem** tłumacząc motywy i podstawy swoich decyzji.

Sędziowie, sądy, Krajowa Rada Sądownictwa, a także organizacje sędziowskie oraz organizacje obywatelskie powinny kontynuować starania na rzecz **wypracowania sposobów komunikowania**. Pomogłoby to sędziom lepiej rozumieć cele organizacji pozarządowych, a organizacjom – stanowisko i opinie sędziów.

Wszyscy razem – sędziowie i organizacje sędziowskie oraz organizacje pozarządowe – powinni stworzyć **koalicję na rzecz poprawy orzecznictwa i na rzecz sprawiedliwego procesu**. Wsparcia wymaga proces orzekania oraz

komunikatywność orzeczeń. Należy ograniczyć hermetyzm prawniczy na rzecz posługiwania się „językiem wartości”.

Ministerstwo Sprawiedliwości oraz inne instytucje będące dysponentami środków przeznaczonych na badania (np. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, jednostki podległe Ministrowi Nauki i Szkolnictwa Wyższego) powinny uruchomić specjalne ścieżki finansowania **przeznaczone dla wymiaru sprawiedliwości, w ramach których w otwartych i jawnych konkursach instytucje naukowe i organizacje pozarządowe mogłyby ubiegać się o środki na badania** (przede wszystkim empiryczne) dotyczące różnych aspektów wymiaru sprawiedliwości.

Instytucje publiczne dysponujące **danymi dotyczącymi funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości** (np. danymi statystycznymi, analizami, wynikami badań, raportami) powinny je **na bieżąco udostępniać bezpłatnie** wszystkim zainteresowanym.

Ministerstwo Sprawiedliwości w ramach prac nad usprawnianiem wymiaru sprawiedliwości powinno we współpracy ze środowiskiem sędziowskim i organizacji pozarządowych rozważyć **przygotowanie propozycji rozwiązań prawnych i organizacyjnych pozwalających na szersze wykorzystywanie organizacji jako specjalistycznego zaplecza eksperckiego dla sądownictwa** (np. wykorzystanie wiedzy i danych posiadanych przez organizacje jako dowodów w sprawie, szersze wykorzystywanie opinii organizacji specjalizujących się w określonych dziedzinach).

Ministerstwo Sprawiedliwości – we współpracy ze środowiskiem sędziowskim i organizacjami pozarządowymi – powinno przygotować propozycje rozwiązań prawnych **niwelujących nieuzasadnione bariery prawne dla organizacji do występowania w procedurach prawnych** (np. ograniczenia dla organizacji prowadzących działalność gospodarczą w procedurze cywilnej, ograniczenia w przystępowaniu do postępowań dla organizacji w procedurze karnej).

### **Rekomendacje skierowane do środowiska sędziowskiego**

Krajowa Rada Sądownictwa, sądy i sędziowie powinni być **otwarcy na „uspołecznienie” oraz utrzymywać dobre relacje z przedstawicielami**

**organizacji obywatelskich** – jest to bowiem „drożny kanał” komunikacji ze społeczeństwem.

Sądy powinny być **otwarte na współpracę** nie tylko z organizacjami obywatelskimi, ale szerzej, **z przedstawicielami lokalnej społeczności** (m.in. szkołami, uczelniami, samorządami prawniczymi, różnymi partnerami społecznymi, którzy pojawiają się w otoczeniu sądów).

Sądy na poziomie lokalnym czy regionalnym powinny organizować **cykliczne spotkania, debaty bądź seminaria** z przedstawicielami organizacji pozarządowych zainteresowanymi wymiarem sprawiedliwości, z przedstawicielami samorządów prawniczych oraz innych instytucji, podczas których omawiane byłyby różne aspekty funkcjonowania sądu, a także formułowane byłyby oceny i propozycje ich ulepszeń.

Krajowa Rada Sądownictwa oraz organizacje sędziowskie powinny wypracować **sposoby identyfikowania i komunikowania potrzeb badawczych w zakresie wymiaru sprawiedliwości instytucjom badawczym i uczelniom** tak, by odpowiadały one na rzeczywiste problemy, a ich wyniki mogły znaleźć konkretne zastosowanie w pracy sądów czy reformowaniu wymiaru sprawiedliwości.

Odpowiednie instytucje (np. Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury) powinny opracować **materiały i programy szkoleniowe zwiększające świadomość sędziów co do uprawnień i roli organizacji obywatelskich w procedurach prawnych** oraz specyfiki działań tych organizacji w obszarze wymiaru sprawiedliwości.

**Raporty z badań lub obserwacji powinny być omawiane przez sędziów**, czy to podczas części zgromadzenia ogólnego sędziów danego sądu, czy na spotkaniu zorganizowanym przez prezesa sądu, czy to w ramach wydziału, po to, by nie była to formalność, a rzeczywiście był to czas, kiedy poszczególne zagadnienia są przedmiotem refleksji i dyskusji.

**Sądy powinny skupiać się na wdrożeniu i implementacji rekomendacji** (mniej badań, więcej wdrożeń) – na przykład po to, by promować „zwykłą ludzką życzliwość” nie potrzeba wielu raportów, potrzebne są spotkania sędziów, rozmowa na ten temat i w konsekwencji zmiany.

## **Rekomendacje skierowane do środowiska organizacji pozarządowych**

Organizacje obywatelskie powinny w swoich działaniach brać pod uwagę to, że z punktu widzenia sądów istnieje potrzeba przestrzegania **zasady bezstronności badań i działań monitoringowych** oraz wyraźnego podkreślania ich **pożytku dla dobra publicznego**.

Organizacje powinny **w sposób przemyślany i umiejętny komunikować sądom i sędziom wyniki swoich badań i analiz**. Nie powinny skupiać się tylko na tym, co złe i wymagające poprawy, lecz także pokazywać dobre praktyki oraz godne naśladowania, pozytywne przykłady. Organizacje powinny wskazywać także to, co utrudnia sędziom pracę.

Organizacje powinny dążyć do **zorganizowania się i przekazywania administracji swojego dorobku** (takie wspólne działanie może się lepiej „przebić” i stać się uzupełnieniem działań indywidualnych organizacji).

Organizacje mogą się zrzeszać, nawet w formie nieformalnych **koalicji organizacji**, co umożliwi im wspólne działanie na danym polu (dobrym przykładem może być Koalicja na rzecz Równych Szans).

Organizacje powinny przedstawiać sędziom wyniki i wnioski ze swoich badań **w formule tez do dyskusji** i roboczych spotkań, **nie zaś „zaleceń do wykonania”**.

Organizacje przy opisie i ocenach wymiaru sprawiedliwości powinny się posługiwać, o ile to możliwe,  **pogłębioną analizą wieloźródłową**. Sama obserwacja nie wystarczy, każda informacja z obserwacji zaś powinna być potwierdzona.

Sędziowie postulują, aby **organizacje odpowiednio szkoliły obserwatorów i osoby prowadzące projekty monitoringowe w sądach**, tak by lepiej rozumiały rzeczywistość sądową.

Sędziowie formułują oczekiwanie, aby organizacje publikujące raporty z badań **bardzo dokładnie prezentowały zastosowaną przez siebie metodologię**. Dopiero wtedy przedstawiane wyniki stają się czytelne, ponieważ informacja o metodologii ułatwia analizę i odniesienie się do raportu przez sędziów.

Organizacje obywatelskie powinny uwzględniać zasadę „nic o was bez was” i **do komentowania wyników badań dotyczących sądów zapraszać sędziów**.

Warto bowiem konsultować swoje pomysły, badania, wnioski ze środowiskiem, którego dotyczy praca organizacji.

Organizacje pozarządowe powinny w swoim środowisku **przedyskutować kwestie etyczne, deontologiczne dotyczące aktywności organizacji w procedurach prawnych** i zasad postępowania w przypadku możliwości wystąpienia konfliktu interesów (np. między interesem klienta a celem organizacji).

Organizacje pozarządowe powinny **wpracować metody wykorzystania protokołu elektronicznego jako narzędzia do monitorowania**. Znajduje się tam wiele szczegółowych danych i informacji, dzięki którym można zweryfikować pracę sędziego, prokuratora, zachowanie stron, pełnomocników.

Organizacje mogą mieć wpływ na ofertę edukacyjną Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury m.in. przez **zgłaszanie propozycji szkoleń** (postawienie i wyjaśnianie problemów; proponowanie rozwiązań, w tym także poprzez przedstawienie wzorców zagranicznych, polecanie specjalistów oraz przydatnych materiałów).





# Stosowanie prawa antydiskryminacyjnego – perspektywa sądu, zagadnienia wybrane

Katarzyna Gonera, Sędzia Sądu Najwyższego, THEMIS

## Źródła prawa

Konstytucja RP jako podstawowy akt prawny obowiązujący w polskim porządku prawnym w **art. 32 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.**

Jest to jednoznaczny komunikat skierowany do wszystkich władz publicznych, także do władzy sądowniczej – nikt nie może dyskryminowany z jakiejkolwiek przyczyny. Przepisy ustawowe powinny być wykładane (interpretowane) przez sądy w duchu tej ogólnej normy konstytucyjnej. W działalności orzeczniczej sądów powszechnych mogą mieć znaczenie (i znaleźć wyraz) wyroki Trybunału Konstytucyjnego dotyczące rozumienia, interpretacji i praktycznego stosowania art. 32 Konstytucji.

Zasada równego traktowania każdego obywatela przez władze publiczne, zasada równości każdej jednostki wobec prawa stanowi podstawę demokratycznego porządku prawnego i wynika bezpośrednio z art. 32 Konstytucji RP, który określa ogólne pojęcie i zakres zasady równości oraz formułuje zakaz dyskryminacji. Niezależnie od tej ogólnej reguły, Konstytucja RP zawiera liczne przepisy

odnoszące się do zasady równości w szczegółowych dziedzinach życia społecznego (art. 6 – równy dostęp do dóbr kultury, art. 11 – równość obywateli jako przesłanka do tworzenia partii politycznych, art. 33 – równość kobiet i mężczyzn, art. 60 – jednakowe zasady dostępu do służby publicznej, art. 64 ust. 2 – równa ochrona prawa własności i innych praw majątkowych oraz prawa dziedziczenia, art. 68 ust. 2 – równy dostęp do świadczeń publicznej opieki zdrowotnej, art. 70 ust. 4 – równy dostęp do wykształcenia, art. 96 ust. 2, art. 127 ust. 1 i art. 169 ust. 2 – równość prawa wyborczego).

Zagadnienia dotyczące równego traktowania i zakazu dyskryminacji regulują akty prawa międzynarodowego **na poziomie globalnym** (np. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Osobistych i Politycznych, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz inne dokumenty Organizacji Narodów Zjednoczonych tworzące system uniwersalny/powszechny) oraz **na poziomie europejskim** (np. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Traktat o Unii Europejskiej, Karta Praw Podstawowych, liczne antydyskryminacyjne dyrektywy UE). W praktyce orzeczniczej sądów znaczenie mają w związku z tym wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (a także opinie rzeczników generalnych TSUE).

**Zasada równości wobec prawa stanowi przedmiot umów międzynarodowych** ratyfikowanych przez Rzeczpospolitą Polską, przy czym nie dotyczy ona jedynie prawa Unii Europejskiej. Gwarantują ją pakty praw Organizacji Narodów Zjednoczonych – art. 2 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167) oraz art. 2 ust. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169). Jako zakaz dyskryminacji formułuje ją art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284), a także szereg innych konwencji o bardziej szczegółowym charakterze. Szeroki wyraz zasada równości znalazła również w art. 20 – 26 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

**W wewnętrznym porządku prawnym** (prawie krajowym) podstawowe znaczenie mają **Kodeks pracy** regulujący zasadę równego traktowania

w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy (por. zwłaszcza art. 11<sup>2</sup>, art. 11<sup>3</sup>, art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup>, art. 94 pkt 2b k.p.) oraz **ustawa o równym traktowaniu**. Uchwalenie ustawy miało na celu uzupełnienie istniejących już wcześniej w prawie polskim regulacji dotyczących równego traktowania i zakazu dyskryminacji.

Najszerzej i najbardziej wszechstronnie kwestia ta została uregulowana w Kodeksie pracy (przede wszystkim w art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup> k.p.), jednak przepisy Kodeksu pracy odnoszą się tylko do wzajemnych relacji pracodawca-pracownik (także były pracownik, ewentualnie kandydat na pracownika). Kodeks pracy, w brzmieniu obecnie obowiązującym, w zadowalającym stopniu implementuje dyrektywy unijne dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Najwcześniej kwestie dotyczące równego traktowania i zakazu dyskryminacji zostały uregulowane w prawie Unii Europejskiej w odniesieniu do sfery zatrudnienia i płci jako kryterium dyskryminacji. Później regulacje antydyskryminacyjne zostały przeniesione na inne stosunki prawne, regulowane przez prawo prywatne (głównie prawo cywilne, np. umowy najmu, umowy o świadczenie usług, dostęp do korzystania z usług gastronomicznych, usług biur podróży) albo prawo publiczne (głównie administracyjne, np. dostęp do świadczeń publicznych w zakresie ochrony zdrowia, edukacji, lokali socjalnych). Regulacja prawa wspólnotowego (EWG, WE), a potem unijnego (UE) obejmowała stopniowo także inne – poza płcią – kryteria nierównego traktowania (dyskryminacji).

Głównym celem ustawy o równym traktowaniu było wdrożenie do polskiego porządku prawnego przepisów przyjętych przez Wspólnotę Europejską, a potem Unię Europejską w postaci dyrektyw dotyczących zakazu dyskryminacji w sferach życia społecznego poza stosunkami pracy. Założeniem ustawy o równym traktowaniu było również to, aby nastąpiło wzmocnienie przestrzegania zasady równego traktowania w różnych dziedzinach życia społecznego przewidzianych w ustawie (dziedziny te wymienia szczegółowo art. 4). Chodziło więc nie tylko o zapewnienie skutecznej ochrony praw podmiotowych osób (jednostek), które mogą być narażone na dyskryminację, ale także o wywołanie określonego efektu edukacyjnego czy propagandowego. Ponadto ustawa miała usystematyzować działania instytucji zajmujących się dziedziną

równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji w życiu społecznym oraz wpływać na ich wzajemne uzupełnianie się w wykonywaniu zadań zmierzających do wyrównywania szans podmiotów zagrożonych dyskryminacją albo dyskryminowanych. **Ustawa ta jest jednak rzadko stosowana przez sądy (wydziały cywilne)**, co może być wynikiem nie tylko wad samej ustawy, lecz także braku świadomości po stronie profesjonalnych pełnomocników, że jej przepisy mogą być wykorzystane np. równolegle do przepisów o ochronie dóbr osobistych (art. 23–24, art. 448 k.c.). Nie ma dotąd publikowanych orzeczeń sądów polskich (w szczególności Sądu Najwyższego) dotyczących stosowania jej przepisów.

**W wewnętrznym porządku prawnym przepisy dotyczące bezpośrednio lub pośrednio równego traktowania zawierają m.in.:**

1) ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r., **Kodeks postępowania administracyjnego**, która przewiduje dla organizacji społecznej (pozarządowej) możliwość występowania, w sprawie dotyczącej innej osoby, z żądaniem wszczęcia postępowania lub dopuszczenia do udziału w postępowaniu, jeżeli jest to uzasadnione celami statutowymi tej organizacji i gdy przemawia za tym interes społeczny (art. 31 k.p.a.); udział w postępowaniu mogą zgłosić organizacje pozarządowe, których statut przewiduje jako cel działania zapobieganie dyskryminacji;

2) ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., **Kodeks cywilny**, która przewiduje możliwość żądania zaniechania działania, które sprawia, że czyjeś dobro osobiste zostaje zagrożone, a także żądania usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego, oraz przenosi ciężar dowodu na stronę pozwaną w sprawach związanych z ochroną dóbr osobistych (art. 24 k.c.) i możliwość domagania się stosownego zadośćuczynienia (art. 448 k.c.);

3) ustawa z dnia 17 listopada 1964 r., **Kodeks postępowania cywilnego**, która umożliwia organizacjom pozarządowym, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie różnicowanie praw i obowiązków obywateli, w sprawach o roszczenia z tego zakresu, wytaczać za zgodą osoby fizycznej na jej rzecz powództwa oraz za jej zgodą przystąpić do niej w toczącym się postępowaniu (art. 61 k.p.c.);

4) ustawa z dnia 20 maja 1971 r., **Kodeks wykroczeń**, która przewiduje karę grzywny dla tego, kto zajmując się sprzedażą towarów w przedsiębiorstwie handlu detalicznego lub w przedsiębiorstwie gastronomicznym, ukrywa przed nabywcą towar przeznaczony do sprzedaży lub umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia sprzedaży takiego towaru oraz dla tego, kto zajmując się zawodowo świadczeniem usług, żąda i pobiera za świadczenie zapłatę wyższą od obowiązującej albo umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany; Kodeks wykroczeń przewiduje zatem karalność opisanych zachowań, jeżeli są podyktowane względami dyskryminacyjnymi;

5) ustawa z dnia 13 października 1998 r. **o systemie ubezpieczeń społecznych**, w której zadeklarowano równe traktowanie wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny (art. 2a);

6) ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. **o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie**, w której jako zadanie publiczne wykonywane przez organy administracji publicznej wskazano upowszechnianie i ochronę praw kobiet oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn (art. 4);

7) ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. **o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**, w której określono, że przepisy ustawy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy i instrumentów rynku pracy (art. 2a i 2b);

8) ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. **o swobodzie działalności gospodarczej**, w której zapewniono równy dostęp do prowadzenia i wykonywania w Polsce działalności gospodarczej (art. 6).

## **Kodeks pracy a ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania**

Kwestię równego traktowania w zatrudnieniu regulują art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy. Przepisy te zostały wprowadzone do Kodeksu, w wersji obowiązującej od 1 stycznia 2004 r., w celu dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej określonych obecnie w art. 13 i art. 141 Traktatu o Unii Europejskiej

oraz w dyrektywach Rady 75/117/EWG<sup>3</sup>, 76/207/EWG<sup>4</sup>, 97/80/WE<sup>5</sup>, 2000/43/WE, 2000/78/WE i 2002/73/WE<sup>6</sup> (trzy pierwsze z tych dyrektyw zastąpiła dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w wersji przededagowanej). **Przed 1 stycznia 2004 r. rozdział IIa Kodeksu pracy dotyczył wyłącznie równego traktowania w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. Od 1 stycznia 2004 r. kodeksowy zakaz dyskryminacji obejmuje, poza nierównym traktowaniem ze względu na płeć, także przypadki nierównego traktowania ze względu na inne niedozwolone kryteria dyskryminujące.**

Zgodnie z 11<sup>3</sup> k.p., **jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.**

Kodeks pracy reguluje zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy, czyli w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.). Kodeksowy zakaz dyskryminacji obejmuje zatem jedynie relacje między pracodawcą i pracownikiem, wyjątkowo także między kandydatem na pracownika i potencjalnym pracodawcą (zob. art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. dotyczący odmowy nawiązania stosunku pracy). Poza regulacją Kodeksu pracy pozostaje świadczenie pracy na podstawie samozatrudnienia (prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej),

---

3 Dyrektywa Rady 75/117/EWG z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.Urz. UE L 45 z 19 lutego 1975 r., s. 19; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 179).

4 Dyrektywa Rady 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. UE L 39 z 14 lutego 1976 r., s. 40; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 187).

5 Dyrektywa Rady 97/80/WE z 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. UE L 14 z 20 stycznia 1998 r., s. 6; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 264).

6 Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. UE L 269 z 5 października 2002 r., s. 15; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 255).

w ramach różnych rodzajów praktyk i staży oraz na podstawie umów prawa cywilnego, np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, umowy agencyjnej i innych umów nienazwanych. Zakaz dyskryminacji dotyczący tych stosunków prawnych (już nawiązanych lub relacji poprzedzających ich nawiązanie) jest uregulowany poza Kodeksem pracy.

Od 1 stycznia 2011 r. obowiązuje ustawa o równym traktowaniu (ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. Nr 254, poz. 1700). Przyczyną uchwalenia tej ustawy była konieczność implementacji do polskiego porządku prawnego następujących aktów prawnych Unii Europejskiej:

1) dyrektywy Rady 86/613/EWG z 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 macierzyństwa** (Dz.Urz. WE L 359 z 19 grudnia 1986 r., s. 56; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 330);

2) dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. **wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne** (Dz.Urz. WE L 180 z 19 lipca 2000 r., s. 22; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, s. 23);

3) dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. **ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy** (Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 79);

4) dyrektywy Rady 2004/113/WE z 13 grudnia 2004 r. **wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług** oraz dostarczania towarów i usług (Dz.Urz. UE L 373 z 21 grudnia 2004 r., s. 37);

5) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. **w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy** (wersja przededagowana) (Dz.Urz. UE L 204 z 26 lipca 2006 r., s. 23).

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania stanowi w art. 2 ust. 2, że przepisów rozdziału 1 i 2 tej ustawy nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu pracy. Rozdziały te zawierają przepisy ogólne, w tym definicje różnych rodzajów (przejawów) dyskryminacji i nierównego traktowania, a także określają zakres stosowania ustawy (rozdział 1) oraz definiują zasadę równego traktowania, regulują zakazy jej naruszania i środki prawne jej ochrony (rozdział 2). Ograniczenie stosowania ustawy w odniesieniu do pracowników (w rozumieniu art. 2 k.p.) nie dotyczy rozdziału 3, zatytułowanego „**Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania**” (są nimi **Rzecznik Praw Obywatelskich** oraz **Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania**). Można przyjąć, że w dziedzinie równego traktowania do pracowników (art. 2 k.p.) mają zastosowanie przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy, natomiast do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. w ramach samozatrudnienia czy na podstawie umów cywilnoprawnych) mają zastosowanie przepisy ustawy o równym traktowaniu. W art. 2 ust. 2 ustawy rozgraniczono obszar równego traktowania regulowany przepisami Kodeksu pracy oraz ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, przy jednoczesnym skorelowaniu pojęć (definicji) oraz kwestii związanych z uprawnieniami przysługującymi osobom, w stosunku do których nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. Wynika z tego, że ustawę stosuje się w całości do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, natomiast w odniesieniu do pracowników ma ona zastosowanie w dwóch zakresach: rozdział 3 w całości, a rozdziały 1 i 2 – tylko w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy. Trzeba jednak zauważyć, że nie w pełni konsekwentnie zrealizowano założenie przyjęte w art. 2 ust. 2 ustawy, ponieważ w niektórych przepisach rozdziałów 1 i 2 wprost przewiduje się ich stosowanie także do stosunku pracy (por. art. 4 pkt 2 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy).

Pracodawca ma obowiązek równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych



(art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.).

Ustawa o równym traktowaniu zakazuje nierównego traktowania, między innymi, w zakresie (art. 8 ust. 1):

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 instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu (art. 15 i 16 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych; Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.).

**Dyskryminacją według Kodeksu pracy jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium.** Niedozwolone kryteria

są wymienione, **jedynie przykładowo**, w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (także w art. 94 pkt 2b k.p.). Użycie w tych przepisach zwrotu „w szczególności” rozszerza pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów różnicujących ma charakter wyczerpujący (zob. np. art. 1 w związku z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE). W orzecznictwie Sądu Najwyższego do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników zalicza się – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. – okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z rodzajem i zakresem obowiązków pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika<sup>7</sup>, oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą<sup>8</sup>. Zróznicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją<sup>9</sup>.

**Katalog przesłanek zakazu dyskryminacji przewidziany w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ma charakter zamknięty** (art. 1). Między innymi w tym zakresie regulacja ustawy różni się w istotny sposób od regulacji Kodeksu pracy (przy czym Kodeks pracy lepiej, w szerszym zakresie chroni przed dyskryminacją w zatrudnieniu). Ustawa ogranicza się do prostej implementacji rozwiązań zawartych w dyrektywach, które nie przewidują otwartego katalogu przesłanek nierównego traktowania. Z tego punktu widzenia rozwiązania przyjęte w Kodeksie pracy są korzystniejsze dla pracowników – ochrona przed nierównym traktowaniem jest pełniejsza.

Otwarty katalog niedozwolonych kryteriów dyskryminujących zawarty w Kodeksie pracy stwarza niekiedy problemy w orzecznictwie, zwłaszcza gdy pracownik subiektywnie czuje się dyskryminowany, ale nie potrafi wskazać (podać, zdefiniować) żadnej z przyczyn dyskryminacji wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (są nimi: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie,

---

7 Zob. wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311.

8 Zob. wyrok SN z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 347.

9 Zob. wyroki SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 256 oraz z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511; E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wersja elektroniczna LEX 2011: tezy do art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup> k.p.

orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy). **Tymczasem w praktyce orzeczniczej wymaga się od powoda uzasadnienia faktycznego jego twierdzenia, że był dyskryminowany, co powinno nastąpić między innymi przez określenie (wskazanie) prawdopodobnej przyczyny nierównego traktowania.** Ma to odpowiednio ukierunkować postępowanie dowodowe oraz umożliwić pozwanemu pracodawcy podjęcie obrony i wykazanie, że nie stosował wobec do pracownika powoływanego przez niego kryterium dyskryminującego. Inaczej mówiąc: w orzecznictwie sądów oczekuje się od pracownika będącego powodem, że wykaże (uprawdopodobni) nierówne traktowanie oraz powoła przypuszczalną (domniemaną) przyczynę tego nierównego traktowania, a dopiero w dalszej kolejności wymaga się wykazania (udowodnienia) przez pozwanego pracodawcę, że albo nie było nierównego traktowania, albo nierówne traktowanie było usprawiedliwione (a w każdym razie nie było spowodowane żadną z zakazanych przyczyn dyskryminacji).

Mimo otwartego ustawowego katalogu przyczyn dyskryminacji, w orzecznictwie można spotkać tezy, z których pozornie zdaje się wynikać, że Sąd Najwyższy traktuje ten katalog jako zamknięty.

W wyroku z 3 września 2010 r. Sąd Najwyższy przyjął, że dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z przyczyn określonych w tym przepisie; nie jest wystarczające powołanie się przez pracownika na bliżej nieokreślone „podłoże dyskryminacyjne”<sup>10</sup>. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium<sup>11</sup>. W tym ostatnim wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wy-

---

10 Wyrok SN z 3 września 2010 r., I PK 72/10, LEX nr 653657, OSNP 2012, nr 1–2.

11 Por. wyrok SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 256.

miarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p.<sup>12</sup>. W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien więc – stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. – wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. Zdaniem Sądu Najwyższego, do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Oznacza to równocześnie, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nie uważane za dyskryminujące.

Jeżeli pracownik nie potrafi uprawdopodobnić nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników) ani nie podaje (nie powołuje) jakiegokolwiek niedozwolonego kryterium jako przyczyny nierównego traktowania, to nie jest możliwe przyjęcie (w procesie cywilnym), że dyskryminacja rzeczywiście miała miejsce. Trudności dowodowe (dotyczące np. wykazania faktu molestowania seksualnego, gdy nie ma świadków bezprawnych zachowań osoby naruszającej prawo, albo nieuzasadnionych różnic w wysokości wynagrodzenia, gdy nie można uzyskać od pracodawcy informacji o wynagrodzeniu porównywalnych pracowników), mogą stanowić barierę w dochodzeniu ochrony swoich praw przez dyskryminowanego pracownika. Sąd może wtedy skorzystać z konstrukcji domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.). Istotnym ułatwieniem i gwarancją skutecznego dochodzenia ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją jest w tej sytuacji odwrócenie ciężaru dowodu.

---

12 Por. m.in. wyroki SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP, 2003 nr 23, poz. 571; z 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP, 2004 nr 2, poz. 32; z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 6; z 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 376; z 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 1, poz. 32 oraz z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3–4, poz. 36.

**Sprawy uregulowane ustawą o równym traktowaniu** są sprawami cywilnymi. Rozpoznają je wydziały cywilne sądów powszechnych. Do postępowań toczących się w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (art. 14 ust. 1 ustawy). Sprawa o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania jest sprawą cywilną, nawet jeżeli do naruszenia doszło w związku z uprawnieniami poszkodowanego regulowanymi przez prawo publiczne (np. dostęp do zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, instrumentów rynku pracy, kształcenia zawodowego, usług mieszkaniowych).

**Możliwe jest wystąpienie z roszczeniami przewidzianymi w Kodeksie cywilnym (o zaniechanie naruszeń lub usunięcie ich skutków** – art. 24 § 1 k.c., **o zadośćuczynienie** – art. 24 §1 k.c. w związku z art. 448 k.c. lub art. 445 k.c., **o odszkodowanie** – art. 24 § 2 k.c. w związku art. 415 k.c., art. 361, 362 i 363 k.c.).

**Według ustawy o równym traktowaniu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania poszkodowanemu przysługuje odszkodowanie.** W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego (art. 13), analogicznie jak to przewiduje art. 300 Kodeksu pracy w stosunku do roszczeń pracowników. Odszkodowanie, o jakim stanowi ustawa, powinno być w tym przypadku traktowane jako **odpowiadające zarówno odszkodowaniu, jak i zadośćuczynieniu w rozumieniu Kodeksu cywilnego**. Tak pojmują odszkodowanie (*compensation*) dyrektywy UE, które wdraża ustawa, a zgodnie z obowiązującą w prawie wspólnotowym zasadą *effet utile* przepisy ustawy powinny być interpretowane w sposób, który zapewni skuteczność prawa europejskiemu. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania (zwłaszcza niektórych rodzajów dyskryminacji) poszkodowany może nie doznać uszczerbku majątkowego, dotkliwie odczuwa natomiast krzywdę jako następstwo naruszenia jego godności i innych dóbr osobistych. Ta krzywda powinna być kompensowana przez zadośćuczynienie.

W ustawie wprowadzono zasady dotyczące rozkładu ciężaru dowodu charakterystyczne dla spraw o naruszenie dóbr osobistych (art. 24 § 1 zd. pierwsze k.c.) lub o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.).

Podmiot, który zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, powinien uprawdopodobnić fakt jej naruszenia (art. 14 ust. 2). W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. 14 ust. 3). Podmiot, wobec którego naruszono zakaz nierównego traktowania („poszkodowany”), zasługuje na szczególną ochronę, gdyż udowodnienie np. faktu molestowania czy molestowania seksualnego jest zazwyczaj wysoce utrudnione lub niemożliwe. Odwrócenie ciężaru dowodu – przerzucenie na stronę przeciwną ciężaru udowodnienia, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania – ma taki skutek, że będzie ona obowiązana do wykazania (udowodnienia) braku okoliczności, które mogłyby być zakwalifikowane jako molestowanie lub molestowanie seksualne. Zasada dotycząca rozkładu ciężaru dowodu znalazła wyraz w art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE oraz w art. 8 dyrektywy Rady 2000/43/WE.

## Rozkład ciężaru dowodu

Rozkład ciężaru dowodu, uregulowany ogólnie w art. 6 k.c., ulega zmianie w sprawach o dyskryminację w wyniku przyjętej w art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p. oraz w art. 14 ust. 2 i 3 ustawy o równym traktowaniu **konstrukcji przerzucenia ciężaru dowodu na pozwanego** (pracodawcę lub tego, kto naruszył zasadę równego traktowania)<sup>13</sup>.

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Reguła ta wskazuje, na czyją niekorzyść powinny być rozstrzygnięte wątpliwości, gdy postępowanie dowodowe nie wyjaśni w pełni wszystkich istotnych elementów stanu faktycznego. Artykuł 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci naruszenia zasady równego traktowania. **Na pracowniku spoczywa jedynie ciężar uprawdopodobnienia nierównego traktowania** (przy czym należy pamiętać, że nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją, dlatego pracownik powinien jeszcze określić/zdefiniować przyczynę

---

13 P. Czarnecki, *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 3, 2006, s. 11.

nierównego traktowania). **Chcąc się uwolnić od odpowiedzialności** (przede wszystkim odszkodowawczej – art. 18<sup>3d</sup> k.p.), **pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika** – czyli albo że nie traktuje go inaczej niż innych pracowników (nie ma zatem miejsca nierówne traktowanie), albo że inne (nierówne) traktowanie pracownika ma uzasadnienie w obiektywnych okolicznościach, które nie mają charakteru stosowania niedozwolonego kryterium różnicującego o charakterze dyskryminacji (np. pracownik otrzymuje niższe wynagrodzenie, ponieważ ma mniejsze doświadczenie zawodowe, niższe kwalifikacje, jest mniej wydajny, a nie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne itd.). To na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że – na przykład – odmówił zatrudnienia albo rozwiązał stosunek pracy z innymi (uzasadnionych) przyczyn niż dyskryminujące pracownika.

Podobną regułą zawierają art. 14 ust. 2 i 3 ustawy o równym traktowaniu, które przewidują, że ten, kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, komu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Ponieważ nie ma jeszcze orzecznictwa dotyczącego stosowania art. 14 ust. 2 i 3 ustawy o równym traktowaniu, dalsze szczegółowe rozważania zostaną poświęcone rozkładowi ciężaru dowodu w sprawach z zakresu prawa pracy. Wnioski wynikające z orzecznictwa w tej kategorii spraw mogą być odniesione do spraw uregulowanych w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Zgodnie z 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. pracodawca może uwolnić się od zarzutu dyskryminowania pracownika w zatrudnieniu, jeżeli wykaże, że przy podejmowaniu decyzji w kwestiach wymienionych w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. (odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe) kierował się innymi względami niż prawnie zabronione kryteria różnicowania pracowników i osób ubiegających się o pracę. Zarzut dyskryminowania okaże się bezpodstawny,

jeżeli pracodawca przeprowadzi dowód, że różnicując pracowników kierował się obiektywnymi przyczynami. Konstrukcja odwrócenia ciężaru dowodu zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania. W obowiązującym stanie prawnym to pracodawca – broniąc się przed zarzutem dyskryminacji i chcąc uwolnić się od odpowiedzialności (zwłaszcza odszkodowawczej) – powinien udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, a ewentualne różnicowanie sytuacji pracowników ma obiektywne uzasadnienie<sup>14</sup>. Nadal jednak na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia (co najmniej uprawdopodobnienia – z wykorzystaniem domniezań faktycznych na podstawie art. 231 k.p.c.) nierównego traktowania. Odbywa się to na ogół przez porównanie jego sytuacji do sytuacji innych pracowników. Jeżeli nie ma jednak innych porównywalnych pracowników (np. odmówiono zatrudnienia jednemu kandydatowi, który odpowiedział na ogłoszenie o pracy), wówczas **udowodnienie nierównego traktowania może się odbyć z wykorzystaniem sytuacji testowych**.

Przed 1 stycznia 2011 r. art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. mógł być stosowany (na zasadzie analogii) w sprawach nieuregulowanych przez prawo pracy – np. do stosunków zatrudnienia poza stosunkiem pracy. Obecnie tę samą zasadę rozkładu ciężaru dowodu reguluje art. 14 ust. 2 i 3 ustawy o równym traktowaniu. Przed wejściem w życie tego ostatniego przepisu do niektórych sytuacji kwalifikowanych jako dyskryminacja można było stosować konstrukcję odwróconego ciężaru dowodu wynikającą z art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c. Dyskryminacja na ogół wiąże się z naruszeniem czyjejś godności traktowanej jak dobro osobiste (art. 23 k.c.), a zatem stosowanie rozkładu ciężaru dowodu właściwego dla spraw o ochronę dóbr osobistych jest w pełni uzasadnione.

Według A. Świątkowskiego<sup>15</sup> **zasadność zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest uzależniona od nieosiągnięcia celu pożądanego przez osobę, która uważa się za dyskryminowaną ze względu na prawnie zabronione kryteria różnicowania**. W przypadku odmowy nawiązania stosunku pracy, odmowy przedłużenia zatrudnienia, niekorzystnego

---

14 A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wersja elektroniczna Legalis 2010, tezy do art. 18<sup>3b</sup> k.p.

15 Tamże.



ukształtowania warunków płacowych lub innych warunków umowy o pracę, pominięcia w awansie lub przyznawaniu świadczeń związanych z pracą, nieuwzględnienia kandydatury pracownika przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, kandydat na pracownika lub pracownik powinien zarzucić pracodawcy, że negatywna decyzja została podjęta ze względu na zabronione kryteria, a nie z uwagi na obiektywne przyczyny.

Dlatego, na przykład, zarzut dyskryminacji ze względu na płeć jako prawnie zabronione kryterium różnicowania pracowników może być podniesiony wyłącznie wtedy, gdy pracodawca zatrudni, przedłuży zatrudnienie, przyzna podwyżkę, korzystniej ureguluje warunki zatrudnienia, przyzna inne świadczenia związane z pracą, wytypuje na szkolenie umożliwiające podwyższenie kwalifikacji zawodowych osobę innej płci niż ta, która zgłosiła zarzut dyskryminacji. W przypadku molestowania lub molestowania seksualnego nie jest konieczne porównywanie sytuacji pracownika dyskryminowanego z sytuacją innych pracowników (molestowanie jest zawsze dyskryminacją, nawet wówczas gdy dotyczy w jednakowym stopniu wszystkich pracowników tego samego pracodawcy albo gdy nie ma innych porównywalnych pracowników; molestowanie seksualne ma zawsze jako kryterium dyskryminacji płeć). Również w przypadku dyskryminacji ze względu na ciążę nie jest konieczne porównanie sytuacji dyskryminowanej pracownicy z innym pracownikiem mężczyzną, ponieważ dyskryminacja z powodu ciąży jest zawsze dyskryminacją według kryterium płci. W pozostałych przypadkach od powodu oczekuje się zidentyfikowania przyczyny (kryterium) dyskryminacji. Dlatego, jeżeli podwyżkę wynagrodzenia otrzyma jeden z pracowników, a drugiej jej nie otrzyma, to bez zidentyfikowania/zdiagnozowania przyczyny tego zróżnicowania jako niedozwolonej nie sposób mówić o dyskryminacji. Jeżeli obydwaj pracownicy są tej samej płci, w tym samym wieku, tej samej narodowości, wyznania, orientacji itd., zidentyfikowanie niedozwolonej przyczyny zróżnicowania ich sytuacji może być utrudnione, a nawet niemożliwe (gdy nie wiadomo, czym się kierował pracodawca doprowadzając do takiego zróżnicowania).

Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. nie nakłada na pracownika, który zarzuca pracodawcy dyskryminację ze względu na jedno z zabronionych kryteriów dyferencjacji, obowiązku uprawdopodobnienia, że pracodawca podejmując kwestionowane

działanie, kierował się tym konkretnym zabronionym przez prawo kryterium różnicowania pracowników. Jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium zróżnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym itd. dyskryminowanego pracownika.

**W doktrynie powyższe stanowisko orzecznictwa – według którego konieczne jest powołanie się przez pracownika (powoda w procesie) na określone niedozwolone kryterium różnicujące, z powodu którego dochodzi do dyskryminowania go – jest kontestowane. W doktrynie podnosi się, że samo uprawdopodobnienie przez pracownika nierównego traktowania rodzi domniemanie faktyczne, że zróżnicowanie to jest skutkiem dyskryminacji.** Na pracodawcy ciąży obowiązek obalenia tego domniemania. Jednakże samo domniemanie dyskryminacji musi być na tyle silne, aby sąd pracy nie oddalił powództwa (np. o odszkodowanie – art. 18<sup>3d</sup> k.p.) bezzwłocznie, z powołaniem się na jego oczywistą bezzasadność. W sprawach dotyczących dyskryminacji należy jednak stosować przede wszystkim te przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, które pozwalają uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (art. 231 k.p.c.). Jest to reguła stosowania dowodu *prima facie*, z przerzuceniem na pozwanego ciężaru dowodu w celu wykazania przez niego braku dyskryminacji<sup>16</sup>.

Zarzut dyskryminowania pracownika ze względu na niedozwolone kryterium różnicowania jest uzasadniony do czasu wykazania przez pracodawcę, że podejmując kwestionowane działania kierował się obiektywnymi względami. Jedynie wykazanie obiektywnych przyczyn leżących u podstaw podjętych przez pracodawcę działań, innych niż zabronione przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., umożliwia skuteczną

obronę przed zarzutem dyskryminacji. Podsumowując należy stwierdzić, że w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. wyrażone zostało domniemanie, że jeżeli pracodawca nie udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami, to różnicowanie pracowników przez pracodawcę z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. będzie uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W stosunku do art. 6 k.c. jest to przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę – w celu realizacji zasady ochrony praw pracownika<sup>17</sup>. Jeżeli sytuacja pracownika została zróżnicowana w stosunku do innych osób, to domniemywa się naruszenie zasady równego traktowania, a na pracodawcę przechodzi ciężar obalenia tego domniemania<sup>18</sup>.

Podobną regulację, jeśli chodzi o rozkład ciężaru dowodu, zawiera art. 14 ustawy o równym traktowaniu. Podobnie jak w przypadku relacji pracodawca-pracownik uregulowanej w Kodeksie pracy (również według art. 14 ust. 2 i 3 ustawy o równym traktowaniu) na osobie, wobec której naruszono zakaz dyskryminacji, spoczywa jedynie ciężar uprawdopodobnienia faktu nierównego traktowania. Obowiązek wykazania, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), spoczywa na tym, komu zarzucono jej naruszenie.

Osoba, wobec której naruszono zakaz nierównego traktowania, zasługuje na szczególną ochronę, ponieważ udowodnienie dyskryminacji (np. faktu molestowania lub molestowania seksualnego) jest zwykle utrudnione, a niekiedy nawet niemożliwe. Przerzucenie ciężaru dowodu na stronę przeciwną powoduje w takiej sytuacji, że to ona jest obowiązana do udowodnienia braku okoliczności, które mogłyby zostać potraktowane jako jedna z form dyskryminacji (np. molestowanie lub molestowanie seksualne).

Zasada dotycząca rozkładu ciężaru dowodu została przejęta do polskich aktów normatywnych z art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE oraz art. 8 dyrektywy Rady 2000/43/WE. Według art. 4 ust. 1 dyrektywy 97/80 – będącej wzorcem dla tej regulacji – osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub

---

17 A. Sobczyk, *Z problematyki równego traktowania w sferze wynagrodzeń*, „Studia z Prawa Pracy i Polityki Społecznej” nr 1, 2006, s. 65.

18 P. Czarnecki, *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 3, 2006, s. 11.

pośredniej dyskryminacji. Do pozwanego należy udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. Podobną treść zawiera art. 19 obecnie obowiązującej dyrektywy 2006/54/WE<sup>19</sup>.

Ustawa o równym traktowaniu jest na tyle nowa, że nie doczekała się jeszcze interpretacji w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jednakże do jej art. 14 ust. 2 i 3 mogą znaleźć zastosowanie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy w odniesieniu do rozkładu ciężaru dowodu w sprawach z zakresu prawa pracy o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (czyli sądowa wykładnia art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy).

## **Środki dowodowe stosowane w postępowaniach sądowych w sprawach o dyskryminację**

**Dowodami w postępowaniu cywilnym (przed sądem cywilnym lub sądem pracy) mogą być:** dokumenty (urzędowe i prywatne), zeznania świadków, opinia biegłego/biegłych albo instytutu naukowego lub naukowo-badawczego, oględziny (miejsca lub rzeczy), przesłuchanie stron, fotokopie, fotografie, plany, rysunki, nagrania filmowe i telewizyjne, płyty lub taśmy dźwiękowe i inne przyrządy utrwalające albo przenoszące obrazy lub dźwięki, a **także dane statystyczne, testy sytuacyjne.**

Kodeks postępowania cywilnego nie reguluje bezpośrednio dowodu z danych statystycznych oraz testów sytuacyjnych, są to jednak dowody omawiane w doktrynie jako nowe środki dowodowe. Możliwe jest dopuszczenie dowodu z badań statystycznych jako dowodu z opinii biegłego a dowodu z danych statystycznych jako dowodu z dokumentu (prywatnego, jeżeli badania przeprowadził i dane zebrał ośrodek naukowy lub naukowo-badawczy nie na zlecenie sądu,

---

19 „Art. 19. 1. Państwa Członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody, aby Państwa Członkowskie wprowadziły reguły dowodowe korzystniejsze dla powoda”.

a w ramach własnych prac badawczych). Jeśli chodzi o testy sytuacyjne, możliwe jest potraktowanie ich albo jako wstępu do dowodu z opinii biegłego albo ewentualne przesłuchanie w charakterze świadków osób, które brały udział w teście.

**Dane statystyczne jako dowód w sprawie** o dyskryminację przewidują dyrektywy antydyskryminacyjne. Na przykład dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w punkcie 15 preambuły stanowi: „Ocena faktów, które nasuwają przypuszczenie istnienia bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego lub innego właściwego organu, zgodnie z zasadami prawa krajowego lub praktyką krajową. Zasady te mogą przewidywać w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, również na podstawie danych statystycznych”.

Podobnie dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w punkcie 15 preambuły przewiduje, że „Ocena stanu faktycznego, który nasuwa przypuszczenie o istnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego lub innego właściwego organu, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, które mogą przewidywać, w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, również na podstawie danych statystycznych”.

Również w punkcie 37 preambuły dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) stwierdza się: „W celu lepszego zrozumienia różnego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy powinno się kontynuować opracowywanie, analizowanie i udostępnianie na odpowiednich szczeblach porównawczych danych statystycznych w podziale według płci”.

**Testy dyskryminacyjne/sytuacyjne** (*situation testing*) nie są uregulowane w Kodeksie postępowania cywilnego jako środek dowodowy. Jest jednak dostępna literatura, która opisuje ich założenia, metodologię, sposób przeprowadzenia i odczytania wyników, co powinno pozwolić sędziemu na rozważenie celowości

dopuszczenia dowodu z testu sytuacyjnego<sup>20</sup>. Chociaż polskie prawo procesowe nie reguluje kwestii możliwości przeprowadzenia eksperymentów naturalnych (testów dyskryminacyjnych – *situation testing*) jako metody wykazania zachowań dyskryminacyjnych, to przecież w Kodeksie postępowania cywilnego nie zawarto zamkniętego katalogu środków dowodowych i dopuszczalne jest skorzystanie z każdego źródła informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jeśli tylko nie jest to sprzeczne z przepisami prawa<sup>21</sup>. Jednocześnie Kodeks postępowania cywilnego nie ustanawia formalnej hierarchii dowodów (art. 244–309 k.p.c.), ponieważ żaden dowód nie wiąże sądu i podlega swobodnej ocenie sędziowskiej (art. 233 § 1 k.p.c.). Sąd może dopuścić jako dowód każde źródło informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 309 k.p.c.), jeżeli tylko dowód ten nie został uzyskany w sposób sprzeczny z prawem (np. z Konstytucją – por.: art. 30 dotyczący godności człowieka; art. 39, według którego nikt nie może być poddany eksperymentom naukowym bez swojej dobrowolnie wyrażonej zgody; art. 47 dotyczący prawnej ochrony życia prywatnego; art. 49 dotyczący ochrony tajemnicy komunikowania się, np. korespondencji; art. 51 przewidujący ochronę danych osobowych). **Przy braku regulacji w prawie procesowym decyzję o dopuszczalności (zgodności z prawem) określonego środka dowodowego należy pozostawić sądowi orzekającemu.** Sąd może przesłuchać w charakterze świadków osoby, które uczestniczyły w eksperymencie naturalnym i dowód z ich zeznań poddać ocenie według ogólnych reguł wiarygodności dowodów. Podobnie może wykorzystać dane statystyczne przedstawione przez stronę, jeżeli pochodzą z wiarygodnego źródła (np. publikacji naukowej). Sąd pracy rozpoznający sprawę o dyskryminację może stosować konstrukcję dowodu *prima facie*, opartą na domniemaniu faktycznym (art. 231 k.p.c.). Niektóre środki dowodowe, których nie reguluje wyraźnie prawo procesowe, już są wykorzystywane w procesach sądowych, np. SMS-y, MMS-y, wiadomości przesłane pocztą elektroniczną (e-maile), fotografie sporządzone przez prywatnych detektywów w ramach

---

20 K. Wencel, *Owoc zatrutego drzewa? Situation testing jako dowód w sprawach o dyskryminację*, „Studia Prawnicze”, nr 3–4, 2010, s. 273–299; W. Klaus, K. Wencel, *Noc Testów w Polsce. O dyskryminacji w dostępie do usług i praktycznym wykorzystaniu testów dyskryminacyjnych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011.

legalnie działających agencji detektywistycznych. Sądy są już konfrontowane z nowymi środkami dowodowymi i jeżeli orzecznictwo je dopuszcza pod pewnymi warunkami (np. w sprawach o rozwód lub separację), to zostaje uchylona furtka do stosowania sytuacji testowych lub wykorzystania danych statystycznych.

Nie ulega natomiast wątpliwości, że sąd pracy rozpoznający sprawę o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu może dopuścić z urzędu dowód niewskazany przez strony (art. 232 zdanie drugie k.p.c.). Wyraźnie możliwość taką dopuścił Sąd Najwyższy w wyroku z 15 września 2006 r., wyrażając pogląd, że skorzystanie z możliwości dopuszczenia z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę (art. 232 zdanie drugie k.p.c.) jest uprawnieniem sądu zmierzającego do wymierzenia sprawiedliwości w sposób rzetelny, zgodny z ustalonym stanem faktycznym opartym o prawidłową ocenę dowodów oraz prawem materialnym mającym do niego zastosowanie, jeżeli nie prowadzi to do naruszenia bezstronności sądu, a w szczególności nie jest działaniem dokonanym wyłącznie w interesie jednej ze stron<sup>22</sup>.

---

22 Wyrok SN z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17–18, poz. 251.





# Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego – perspektywa organizacji obywatelskiej, doświadczenia PTPA

Maciej Kułak, prawnik, PTPA

## Wprowadzenie

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) jest stowarzyszeniem zrzeszającym prawników i prawniczki, którego celem powstania było **nadanie krajowemu prawu antydyskryminacyjnemu praktycznego wymiaru**. Już od początku działalności w 2007 r. dużą część zaangażowania stowarzyszenia poświęcono prowadzeniu litygacji strategicznej, która miała na celu albo **ukazanie niedostatków obowiązującego stanu prawnego** (szczególnie przed uchwaleniem ustawy o równym traktowaniu) albo **ukształtowanie praktyki orzeczniczej** w wybranych obszarach stosowania prawa antydyskryminacyjnego, takich jak rozkład ciężaru dowodu czy charakter odszkodowania za nierówne traktowanie.

Strategia obejmuje w tym zakresie korzystanie z wszelkich środków przysługujących organizacjom pozarządowym w postępowaniu sądowym, w zależności od charakteru sprawy i stopnia zaawansowania, w jakim sprawa trafiła do PTPA – chodzi tu o **wytaczanie powództwa na rzecz osoby fizycznej, przyłączenie się do jednej ze stron procesu lub złożenie tzw. opinii przyjaciela sądu**.

Czasem precedensowe sprawy trafiają do stowarzyszenia poprzez prowadzony

program bezpłatnego poradnictwa prawnego. Czasem także poprzez media można dotrzeć do bohaterów opisywanych przez nie historii. Prowadzenie tych spraw pozwala zauważyć, że w stosowaniu prawa antydyskryminacyjnego, zarówno na poziomie sądowym jak i pozasądowym, występuje kilka poważnych problemów, które często wynikają z braku jakiegokolwiek lub jednolitej praktyki.

## **Ustawa o równym traktowaniu – popularyzacja dostępnych narzędzi**

Jednym z podstawowych celów litygacji strategicznej prowadzonej przez PTPA jest wykorzystanie przepisów ustawy o równym traktowaniu, która zaczęła obowiązywać w styczniu 2011 r. Zaimplementowała ona do polskiego porządku prawnego przepisy Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Choć poziom implementacji budzi szereg wątpliwości, nie da się ukryć, że uchwalenie ustawy stanowiło **rewolucję w polskim prawie antydyskryminacyjnym**. Wreszcie bowiem **ochrona przed nierównym traktowaniem objęła inne sfery życia niż wyłącznie zatrudnienie pracownicze, tj. wszelkie formy świadczenia pracy, dostęp do dóbr i usług, edukację i szkolnictwo wyższe, opiekę zdrowotną czy zabezpieczenie społeczne**. Jasnym się stało, że jedną z metod podniesienia świadomości społecznej w przedmiocie obowiązywania ustawy i problemu dyskryminacji w ogóle, w tym świadomości sędziów, będzie prowadzenie postępowań w oparciu o przepisy nowej ustawy. PTPA rozpoczęło w związku z tym kilka postępowań w zakresie objętym działaniem ustawy, wytaczając przede wszystkim powództwa na rzecz osób doświadczających nierównego traktowania (jak dotąd, tylko jedno z nich zostało zakończone prawomocnym orzeczeniem sądu). **Z uwagi na małą liczbę spraw, niemal każda z nich ma znaczenie precedensowe**.

Jedną z pierwszych spraw, i jedyną, jak dotąd, w której zapadł prawomocny wyrok sądu drugiej instancji (sądu okręgowego), była **sprawa zwolnienia z pracy, świadczonej na podstawie umowy zlecenia, ochroniarza, który wziął udział w marszu osób LGBT** w jednym z większych polskich miast. Bezpośredni przełożeni zauważyli swojego podwładnego na zdjęciu z tego wydarzenia, opublikowanym w regionalnym dodatku do gazety ogólnopolskiej. Jeszcze tego

samego dnia wysłali do niego wiadomość SMS z informacją, że zostaje zwolniony, a następnie jeden z nich potwierdził to w rozmowie telefonicznej, stwierdzając, że „pedały nie mogą pracować w tej firmie”. Formalne potwierdzenie rozwiązania umowy zlecenia dotarło jednak do zwolnionego zleceniobiorcy dopiero kilka miesięcy później, po pierwszych publikacjach prasowych na temat jego sprawy. W postępowaniu sądowym PTPA wskazywało, że przyczyną rozwiązania umowy była orientacja seksualna zleceniobiorcy, a w zasadzie przypisanie mu orientacji homoseksualnej z racji udziału w wydarzeniu związanym z osobami LGBT. Wyraźnie akcentowano przy tym, że jego rzeczywista orientacja seksualna była bez znaczenia dla udzielenia ochrony prawnej z tytułu nierównego traktowania, odpierając tym samym jeden z głównych argumentów strony pozwanej, że bezpośrednim przełożonym nie była znana orientacja seksualna ich podwładnego. Sąd pierwszej instancji (wyrok z 9 lipca 2014 r.) przychylił się do argumentacji strony powodowej, stwierdzając w uzasadnieniu, że „dyskryminacja może przybrać tę szczególną formę, w której bez znaczenia pozostaje, czy dana osoba posiada cechę, ze względu na którą jest odróżniana w pewnej grupie. Dyskryminacja polega bowiem również na przypisaniu danej cechy tej osobie i dla samego wystąpienia zjawiska dyskryminacji posiadanie tejże cechy ma znaczenie irrelevantne”. Stwierdził tym samym, że w omawianej sprawie doszło do **dyskryminacji przez asocjację, czyli „przyłączenia danej osoby – z uwagi na subiektywne zapamiętanie – do grupy osób dyskryminowanych”** (cytat z uzasadnienia). Zleceniobiorca został bowiem nierówno potraktowany poprzez przypisanie do grupy osób LGBT, z uwagi na udział w wydarzeniu z nią związanym, a nie bezpośrednio poprzez własną orientację seksualną. Jest to pierwsze polskie orzeczenie znane PTPA, w którym sąd stwierdził dyskryminację przez asocjację. Sąd drugiej instancji podtrzymał wyrok, oddalając apelacje obu stron (wyrok z 18 listopada 2015 r.).

Inna sprawa objęta zakresem działania ustawy o równym traktowaniu, w której stowarzyszenie zdecydowało się wytoczyć powództwo na rzecz osoby fizycznej, to **przypadek dyskryminacji ze względu na płeć w dostępie do dóbr i usług**. Sprawa dotyczy kobiety, która w restauracji chciała nakarmić swoje dziecko piersią, ale usłyszała od kelnera, by tego nie robiła, ponieważ kierownictwo nie pozwala na karmienie piersią na sali z uwagi na fakt, że może to odstraszać klientów.

Jednocześnie zaproponowano jej, by nakarmiła dziecko w toalecie lub na krześle stojącym obok toalety. Klientka odmówiła, uznając toaletę za nieodpowiednie miejsce do spożywania przez dziecko posiłku, a propozycje obsługi za upokarzające. Z uwagi na konieczność nakarmienia dziecka, musiała opuścić restaurację, mimo że nie dokończyła swojego posiłku (uregulowała przy tym rachunek w pełnej wysokości). Strona powodowa podnosi w tej sprawie, że doszło do dwóch form dyskryminacji – molestowania, które miało polegać oczywiście na stworzeniu poniżającej atmosfery wobec klientki, ale również dyskryminacji bezpośredniej. Zdaniem PTPA nie tylko bowiem odmowa świadczenia usługi z uwagi na cechę prawnie chronioną usługobiorcy, ale także świadczenie usługi gorszej jakości lub jedynie w części może stanowić przejaw dyskryminacji bezpośredniej, jeśli u podstaw rozróżnienia leży określona cecha prawnie chroniona.

Również **dostęp do edukacji i szkolnictwa wyższego w zakresie nierównego traktowania ze względu na rasę, pochodzenie etniczne i narodowość** jest objęty zakresem działania ustawy. PTPA wytoczyła powództwo na rzecz osoby pochodzenia ukraińskiego, która brała udział w rekrutacji na wyższe studia artystyczne na jednej z polskich uczelni. Rekrutacja obejmowała między innymi przygotowanie scenariusza i planu inscenizacji wybranego dzieła literackiego, co było następnie oceniane w skali od 0 do 10. Klientka stowarzyszenia dostała zero punktów, w związku z czym udała się na rozmowę z dziekanem właściwego wydziału, chcąc wyjaśnić uzyskanie najniższego z możliwych wyników. Usłyszała wówczas, że jej praca nie została napisana po polsku (mimo że obiektywnie była całkowicie zrozumiała), a polska uczelnia wyższa jest przeznaczona w zasadzie dla Polaków. Przebieg rozmowy, który został nagrany, sugerował, że w zasadzie nawet nie zapoznano się dokładnie z treścią pracy. Dowód z nagrania posłużył do uprawdopodobnienia tezy, że doszło w tym przypadku do **dyskryminacji bezpośredniej ze względu na narodowość**. Przede wszystkim brak klarownego wytłumaczenia najniższej z możliwych ocen pracy, nieznające potwierdzenia uwagi dotyczące poziomu posługiwania się językiem polskim przez klientkę PTPA oraz stwierdzenie o przeznaczeniu szkoły dla obywateli polskich pozwalały przyjąć, że w istocie podczas rekrutacji posłużono się kryterium pochodzenia narodowego. Sprawa została na razie zakończona w pierwszej instancji. Sąd oddalił

w całości powództwo, argumentując, że **język polski stanowił w tym przypadku istotne i determinujące wymaganie, które można było postawić kandydatowi lub kandydatce na studia.**

## **Wytaczanie powództwa na rzecz osób fizycznych – koszty i opłaty sądowe**

Jak już wspomniano wyżej, w sprawach o szczególnym znaczeniu precedensowym PTPA korzysta z możliwości wytaczania powództwa na rzecz oznaczonej osoby fizycznej. Jest to rozwiązanie dobre z kilku powodów. Po pierwsze, **organizacja społeczna staje się wówczas dysponentem procesu i może korzystać w pełni ze swoich zasobów.** Jeśli chodzi chociażby o reprezentację przed sądami – nie trzeba zapewniać klientowi lub klientce zastępstwa przez radcę prawnego lub adwokata, ale można wytypować doświadczonych prawników współpracujących z organizacją, specjalizujących się w danego typu sprawach. Organizacje zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji uległy daleko idącej profesjonalizacji, chociażby poprzez rozwijanie w swoich strukturach zespołów prawnych, w związku z czym wiele z nich jest w stanie zapewnić w pełni profesjonalną pomoc w toku całego postępowania. Po drugie, **organizacja jest zwolniona z opłat sądowych**, a więc już na początkowym etapie postępowania przy wytaczaniu powództwa nie ma konieczności wykładania odpowiedniej sumy pieniężnej (działa jak prokurator). Jest to szczególnie istotne, jeśli myśli się o prowadzeniu spraw precedensowych, w sytuacjach, w których osoby doświadczające nierównego traktowania nie są zamożne, ale jednocześnie istnieje niewielka szansa, że zostałyby zwolnione z ponoszenia kosztów postępowania.

Korzystanie z wytaczania powództwa na rzecz osoby fizycznej jest niewątpliwie wielkim narzędziem do prowadzenia litygacji strategicznej w obszarze prawa antydyskryminacyjnego. Rodzi ono jednak poważne ryzyko z punktu widzenia działania organizacji pozarządowych, tj. **ryzyko obciążenia kosztami procesu** – nie są one bowiem objęte zwolnieniem w tym zakresie. Z doświadczenia PTPA wynika, że **sądy w ostatnim czasie coraz częściej w przypadku przegranej obciążają organizacje kosztami zastępstwa procesowego drugiej strony.**

Taką praktykę, abstrahując od oceny każdego konkretnego przypadku, należy uznać za szczególnie niepokojącą. Większość organizacji pozarządowych nie posiada tzw. żelaznego kapitału, co oznacza, że swoją działalność litygacyjną finansuje z realizowanych projektów grantowych albo w koniecznym zakresie ze zgromadzonych środków własnych. Jeśli organizacja występująca przed sądami w imieniu osób doświadczających dyskryminacji będzie musiała ponieść koszty w jednej czy kilku sprawach, zmuszona będzie do ograniczenia zakresu prowadzonej litygacji (np. zastąpienie wytaczania powództw na rzecz oznaczonych osób przyłączaniem się do stron już toczących się postępowań) albo całkowitej rezygnacji. Mowa tu zatem o **ryzyku wystąpienia pewnego efektu mrożącego**, który byłby niewątpliwą szkodą dla stosowania prawa antydyskryminacyjnego w Polsce. Nie można tymczasem przecenić litygacji prowadzonej przez organizacje pozarządowe w obszarze praw człowieka, ponieważ przyczynia się ona do określenia pewnego standardu ochrony przed naruszaniem podstawowych praw i wolności. Kreowanie przez system tworzenia i stosowania prawa efektu mrożącego powoduje również, że pod znakiem zapytania stoi poprawna implementacja prawa europejskiego w zakresie umożliwienia organizacjom uczestniczenia w postępowaniach sądowych z zakresu prawa antydyskryminacyjnego. Zarówno zatem organizacje pozarządowe, jak i sędziowie orzekający w sprawach związanych z nierównym traktowaniem powinni mieć ten problem na uwadze, a być może konieczna byłaby nawet interwencja ustawodawcy.

## **Odszkodowanie czy zadośćuczynienie – problem dochodzonych roszczeń**

Duże wyzwanie praktyczne w stosowaniu prawa antydyskryminacyjnego, przysparzające w zasadzie najwięcej problemów doktrynie i judykaturze, stanowi określenie charakteru głównego roszczenia przysługującego osobom dyskryminowanym. Zarówno Kodeks pracy jak i ustawa o równym traktowaniu przyznają im roszczenie odszkodowawcze. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jak i proeuropejska wykładania tych przepisów prowadzą do wniosku, że w istocie mamy do czynienia ze świadczeniem łączącym w sobie **elementy odszkodowania sensu stricto, zadośćuczynienia i sankcji, które powinno mieć charakter**

**skuteczny, proporcjonalny i odstrasżający.** Chodzi ni mniej ni więcej o to, by świadczenie zasądzone na rzecz osoby dyskryminowanej **wyrównało jej ewentualne straty materialne (związane np. z utraconym zarobkiem) oraz naprawiło krzywdę (polegającą np. na naruszeniu godności), zniechęcając jednocześnie sprawcę zachowań o charakterze dyskryminacyjnym do ich dalszego podejmowania.**

Doświadczenie PTPA w stosowaniu przepisów prawa antydyskryminacyjnego pokazuje jednak, że występuje **problem w dochodzeniu roszczenia w części obejmującej zadośćuczynienie oraz swoistą sankcję dla sprawcy.** W wielu sprawach sądy zasądzały jedynie wyrównanie szkody materialnej. Tak było chociażby w sprawie (już prawomocnie zakończonej) zwolnienia pracownika, który chciał skorzystać z urlopu ojcowskiego. Złożył on u swojego przełożonego stosowny wniosek w przepisany terminie, ale po chwili został wezwany na rozmowę, podczas której wręczono mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Umowa była zawarta na czas określony, w związku z czym pracodawca nie miał obowiązku uzasadniania rozwiązania stosunku pracy, ale pracownikowi udało się nagrać wytłumaczenie przyczyny zwolnienia przekazane przez szefa. Z nagrania jasno wynikało, że przełożeni nie byli zadowoleni z pracy podwładnego i pragnęli przenieść go do innego działu, ale złożenie wniosku o skorzystanie z urlopu ojcowskiego było w ich ocenie nadużyciem i miało przeważać o zwolnieniu – przyczyną było zatem ojcostwo, a więc zakazane kryterium dyferencjacji na gruncie przepisów Kodeksu pracy. Dzięki dowodowi z nagrania rozmowy okoliczność ta nie budziła wątpliwości, ale nie wystarczyła ona do zasądzenia świadczenia w części zadośćuczynieniowej. Strona powodowa wskazywała w trakcie postępowania, że podczas spotkania z przełożonym doszło do poniżenia pracownika poprzez wyrażanie w niedopuszczalny sposób opinii o jego pracy. Sąd uznał jednak, że nie zostały w tym przypadku udowodnione przesłanki zasądzenia zadośćuczynienia.

Podobną argumentację Sąd zawarł w omawianym już wcześniej wyroku w sprawie zwolnienia ochroniarza z powodu orientacji seksualnej. Uznał bowiem, że przeniesiony ciężar dowodu w sprawach o roszczenia z tytułu dyskryminacji odnosi się jedynie do ustalenia zdarzenia stanowiącego naruszenie zasady

równego traktowania, ale nie do pozostałych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. Oznacza to, że w ocenie Sądu co do zasady należy wykazywać wystąpienie uszczerbku majątkowego lub niemajątkowego oraz wystąpienie adekwatnego związku przyczynowego między zdarzeniem a szkodą. W przedmiotowej sprawie w uzasadnieniu wysokości dochodzonego roszczenia wskazano, że z jednej strony ma ono pokryć uszczerbek w postaci utraconego zarobku, a z drugiej wyrównać krzywdę związaną z poniżającym potraktowaniem na tle domniemanej orientacji seksualnej zleceniobiorcy. Sąd pierwszej instancji zasądził odszkodowanie jedynie w granicach utraconego zarobku, argumentując, że w przypadku dochodzenia zadośćuczynienia należało udowodnić winę, krzywdę i związek przyczynowy między naruszeniem zakazu dyskryminacji a ujemnymi przeżyciami psychicznymi (sąd zasądził 2500 zł z dochodzonych 5000 zł). Takie stanowisko Sądu wynika, jak się zdaje po analizie uzasadnienia, z przyjęcia, że w istocie zadośćuczynienie dochodzone jest w związku z naruszeniem dóbr osobistych, a nie zakazu dyskryminacji (mimo że w uzasadnieniu pozwu wyraźnie wskazywano zadośćuczynieniową funkcję odszkodowania określonego w ustawie o równym traktowaniu). Sąd drugiej instancji podtrzymał wyrok co do sumy odszkodowania, jednocześnie nie zgadzając się ze stanowiskiem sądu rejonowego w sprawie odszkodowania. Zdaniem sądu okręgowego, w zakresie w jakim sąd rejonowy „wskazał na rozbicie żądań art. 13 ustawy o równym traktowaniu na naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej (zadośćuczynienia za doznaną krzywdę), to Sąd Okręgowy z tymi rozważaniami się nie zgadza [...]. Rację miał powód wskazując, że odszkodowanie z art. 13 [...] nie podlega rozróżnieniu na naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy) [...] Dlatego też gdyby ustawodawca w istocie zechciał rozróżnić w ustawie o równym traktowaniu odpowiedzialność za szkodę majątkową i za krzywdę zostałyby to rozróżnione już w samej treści przepisu”.

**Problem z uzyskaniem odszkodowania w części mającej wyrównać szkodę niemajątkową jest jednym z głównych w działalności litygacyjnej PTPA,**

być może w związku z brakiem jednoznacznego stanowiska Sądu Najwyższego, które okazałoby się pomocne w stosowaniu prawa antydyskryminacyjnego przez sądy. Wynika to również z pewnością z konstrukcji tych przepisów, które



posługując się jednolitym terminem „odszkodowanie”, przywodzą na myśl odszkodowanie w rozumieniu cywilistycznym, nie oddając złożonego charakteru tego świadczenia – **wskazana byłaby w tym względzie być może nowelizacja obowiązujących przepisów, która wyraźnie rozgraniczyłaby odszkodowanie i zadośćuczynienie**. Należy przy tym wskazać, że problematyczne jest również w praktyce odniesienie przez zasądzone roszczenie **efektu odstraszającego**, gdyż sądy najczęściej poprzestają na wyrównaniu szkody majątkowej. Z uwagi na znikomy wymiar odpowiedzialności karnej za dyskryminację ciężar swoistej sanacyjności przechodzi właśnie na odszkodowanie należne na podstawie przepisów Kodeksu pracy i ustawy o równym traktowaniu. Niejasne jest w związku z tym, na ile „wycenić” tę **sankcyjność**, szczególnie gdy przy składaniu pozwu nie ma się informacji co do kondycji finansowej strony pozwanej (sankcja powinna być odczuwalna dla podmiotu ponoszącego odpowiedzialność za naruszenie zakazu dyskryminacji), a Sąd nie może zgodnie z obowiązującymi przepisami zasądzić ponad żądanie. Wydaje się, że **obecnie odniesienie do odstraszającego charakteru powinno być brane pod uwagę jako wzmocnienie argumentacji co do wysokości żadanego odszkodowania**, szczególnie gdy nie obalono domniemania dyskryminacji, ale strona powodowa miała trudności z oszacowaniem wysokości szkód majątkowej i niemajątkowej.

## **Ciężar dowodu – granice uprawdopodobnienia i wyzwania dowodowe**

Wydaje się, że w przeniesienie ciężaru dowodu w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania jest już w miarę ugruntowane w praktyce sądowej, mimo że na początku obowiązywania przepisów antydyskryminacyjnych stanowiło ono pewną trudność. Obecnie niezwykle rzadko zdarza się w sprawach prowadzonych przez PTPA, by sąd oddalał powództwo, powołując się na nieudowodnienie zarzutu dyskryminacji (lub nieudowodnienie cechy prawnie chronionej). W ostatnim czasie tylko w jednej prawomocnie zakończonych sprawie sądy obu instancji przyjęły, że należało w postępowaniu wykazać fakt dyskryminacji. Dotyczyła ona pracowniczki, która doświadczyła molestowania seksualnego podczas wyjazdu służbowego – została odurzona bliżej nieokreślonymi

środkami, a następnie zgwałcona w pokoju hotelowym przez swojego przełożonego. W związku z podaniem środków psychotropowych nie mogła przeciwstawić się sprawcy, a ponadto miała potem problem z dokładnym odtworzeniem przebiegu zdarzeń. Obdukcja wykazała dobitnie, że tego dnia doszło do stosunku płciowego z użyciem przemocy, zaś świadkowie potwierdzili, że widzieli, jak przełożony zanosił swoją podwładną do pokoju. Zdaniem sądów obu instancji strona powodowa nie udowodniła jednak w sposób przekonujący, że doszło w tym przypadku do molestowania seksualnego, gdyż nie przedstawiła niezbędnych dowodów chociażby na określenie sprawcy zgwałcenia.

Zdarza się natomiast, że sądy uznają, iż uprawdopodobnienie zarzutu dyskryminacji było niewystarczające, w związku z czym PTPA boryka się w swojej działalności litygacyjnej z problemem, jak daleko idące dowody należałoby przedstawiać, by możliwe było przyjęcie domniemania dyskryminacji. **W praktyce polega to po prostu, w związku z konstrukcją postępowania cywilnego, na przedstawianiu wszelkich dowodów, jakie są w posiadaniu strony powodowej i powoływaniu wszystkich znanych jej świadków – przeniesienie ciężaru dowodu ujawnia się zatem de facto dopiero w momencie wyrokowania.** Podejście do granic uprawdopodobnienia jest bardzo różne, natomiast co do zasady sądy nie poprzestają na daniu wiary wyjaśnieniom składanym przez osobę doświadczającą dyskryminacji. Występują oczywiście okoliczności, które można w łatwy sposób udowodnić, jak chociażby kwestie nierównego wynagradzania widoczne w stosownej dokumentacji pracowniczej. Czasem jednak, szczególnie przy molestowaniu i molestowaniu seksualnym, polegać można przede wszystkim na osobowych środkach dowodowych. Jednym z celów litygacji prowadzonej przez PTPA w tym zakresie jest **zachęcanie sądów do elastycznego podchodzenia do postępowania dowodowego, możliwego na gruncie art. 243 Kodeksu postępowania cywilnego, który w przypadkach, gdy ustawa wymaga jedynie uprawdopodobnienia, nie przewiduje ścisłego skrzepowania przepisami o postępowaniu dowodowym. Nie ma zatem przeszkód, by już nawet wysłuchanie informacyjne strony powodowej traktować jako pełnowartościowy dowód pozwalający przyjąć domniemanie zaistnienia nierównego traktowania.**

Wyzwanie w tym zakresie stanowi **posługiwanie się nagraniami rozmów ze sprawcami dyskryminacji, dokonany bez ich zgody**. Praktyka PTPA pokazuje, że osoby zgłaszające się po pomoc prawną w związku z nierównym traktowaniem coraz częściej dysponują nagraniami, z których wyraźnie wynika dyskryminacyjna motywacja sprawcy. W dwóch już wcześniej omówionych sprawach, studentki z Ukrainy i pracownika chcącego skorzystać z uprawnień rodzicielskich, dzięki nagraniom można było określić, jakie były przyczyny niekorzystnego ukształtowania ich pozycji w porównaniu do innych osób. Sądy nie uznały dowodów za niedopuszczalne, głównie dlatego, że strona pozwana w żadnej z nich nie kwestionowała treści rozmowy, a jedynie fakt niemożności posługiwania się dowodem z nagrania dokonanego bez zgody. **W praktyce sądowej zauważalny jest wzrost akceptacji dla posługiwania się tego rodzaju dowodem**. Szczególnie w przypadkach molestowania lub molestowania seksualnego dowód z takiego nagrania może być niezwykle użyteczny, ponieważ utrwała przykłady poniżania czy ośmieszania określonej osoby. Nagranie PTPA wykorzystano również w sprawie molestowania ze względu na wygląd i orientację seksualną pracownicy szkoły, która zdaniem dyrekcji nosiła się „za mało kobieco” i wyglądała jak osoba „z innej opcji” (w kontekście sytuacyjnym chodziło o sugerowanie, że pracownica jest osobą o orientacji nieheteronormatywnej). Nauczycielce udało się podczas jednego spotkania z przełożoną nagrać podobne sformułowania, dzięki czemu zarzut molestowania znalazł potwierdzenie – w przeciwnym razie doszłoby przed Sądem do konfrontacji niczym niepotwierdzonych twierdzeń obu stron. Oczywiście przy korzystaniu z dowodu z nagrań występują wątpliwości natury moralnej i w żadnej mierze celem PTPA nie jest jego popularyzacja, jednak w niektórych przypadkach stanowi on jedyną możliwość uprawdopodobnienia dyskryminacji.

## **Luki w prawie antydyskryminacyjnym – litygacja na rzecz zmiany prawa**

Ważnym elementem litygacji w obszarze prawa antydyskryminacyjnego jest pokazywanie wymykających się mu spraw poprzez prowadzenie postępowań – ma to dostarczyć argumentów na rzecz zmiany obecnego stanu prawnego.

**Dotyczy to przede wszystkim przepisów ustawy o równym traktowaniu, która wprowadza gradację zakazanych kryteriów dyferencjacji poprzez przyznawanie im różnej ochrony w różnych obszarach życia.** Z tego względu PTPA zaangażowało się w postępowanie z tytułu ochrony dóbr osobistych stowarzyszenia, któremu odmówiono wydrukowania materiałów na wydarzenie związane z prawami osób LGBT. Właściciel drukarni odmówił, stwierdzając, że w jego firmie nie będą powstawały materiały „propagujące” zachowania nieheteronormatywne (oczywiście użył przy tym innych słów). Doszło zatem do dyskryminacji w dostępie do dóbr i usług ze względu na orientację seksualną, podczas gdy ustawa chroni osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej jedynie w przypadku, gdy podstawą nierównego traktowania stały się rasa, narodowość lub pochodzenie etniczne jej członków. Podobnie ustawa nie chroni przed molestowaniem seksualnym w obszarze edukacji i szkolnictwa wyższego, podczas gdy jest to problem o dużym znaczeniu społecznym. Jedną ze spraw konsultowanych przez PTPA dotyczyła studentki molestowanej seksualnie przez swojego wykładowcę. Wysyłał on do niej maile o charakterze erotycznym, w których w sposób szczegółowy opisywał swoje fantazje z nią w roli głównej (postępowanie zakończyło się na etapie postępowania wyjaśniającego wewnątrz uczelni).

**Prowadzenie postępowań nieobjętych zakresem polskiego prawa antydyskryminacyjnego rodzi konieczność sięgania po inne dostępne środki, najczęściej związane z ochroną dóbr osobistych.** Dyskryminacja wiąże się bowiem zazwyczaj z naruszeniem godności osoby nierówno traktowanej, szczególnie w przypadkach molestowania i molestowania seksualnego. Jest to wówczas problematyczne szczególnie ze względu na **inny charakter odwróconego ciężaru dowodu, który w przypadku dóbr osobistych dotyczy jedynie bezprawności działania sprawcy.** Oczywiście pojawia się wątpliwość, czy prowadzenie takich postępowań jest w rzeczywistości efektywnym środkiem oddziaływania na zmianę prawa. Z jednej strony unaocznia ono istnienie określonych problemów społecznych, wskazując na ich istnienie i konieczność objęcia ich ochroną. Z drugiej jednak pokazuje, że na podstawie już obowiązujących przepisów możliwe jest uzyskanie pewnej ochrony, co dla przeciwników poszerzenia

ochrony przed dyskryminacją stanowi argument za brakiem konieczności nowelizacji obowiązujących przepisów.

## **Podsumowanie**

Jak widać zatem, **stosowanie prawa antydyskryminacyjnego następuje różnych problemów praktycznych, związanych przede wszystkim z brakiem rozwiniętej praktyki sądowej lub niejasnymi przepisami.** Z tego względu ważne są również działania edukacyjne i badawcze – PTPA stara się współpracować w tym względzie m.in. z sędziami czy instytucjami prowadzącymi szkolenia dla sędziów. Wyposażenie sędziów w umiejętności i specjalistyczną wiedzę z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji przynosi korzyści nie tylko im, ułatwiając pracę orzeczniczą, lecz także wspiera działania organizacji pozarządowych na rzecz ustanowienia określonego standardu ochrony przed nierównym traktowaniem. Organizacje muszą więc sobie zdawać sprawę z wagi ich roli w kształtowaniu praktyki stosowania prawa antydyskryminacyjnego – im będą bardziej profesjonalne w tym zakresie, tym lepszych partnerów będą stanowiły dla sędziów.



# Wspólnie przeciw dyskryminacji – działania organizacji obywatelskich, dyskryminacja identyfikowana w środowisku prawniczym, ciekawe sprawy sądowe

Łukasz Bojarski, Prezes Instytutu Prawa i Społeczeństwa INPRIS

## Rodzaje działań organizacji obywatelskich

Pracuję w organizacjach obywatelskich ponad dwadzieścia lat, w tym wiele lat nad projektami, które dotyczą wymiaru sprawiedliwości, w części realizowanymi we współpracy z sądami, stowarzyszeniami sędziów czy indywidualnymi sędziami. Ta współpraca często układała się dobrze i udział sędziów w projektach (choćby w roli ekspertów, a czasem partnerów odpowiedzialnych za przebieg przedsięwzięcia), podnosił ich rangę, wpływał na wartość merytoryczną, a także pomagał w otwieraniu wymiaru sprawiedliwości na społeczeństwo. **Projekt „Wspólnie przeciw dyskryminacji” jest jednak na tym tle projektem szczególnym.** To sędziowie są bowiem najczęściej zapraszani przez inne instytucje i organizacje od udziału w wydarzeniach, konferencjach itp. Tym razem było inaczej: inicjatorami i zapraszającymi byli sędziowie. W spotkaniach, które odbyły się w pięciu okręgach sądowych, wzięli udział przedstawiciele lokalnych struktur administracji publicznej, lokalnego samorządu, prokuratury, policji i wreszcie sędziowie oraz przedstawiciele organizacji obywatelskich (partnerami prowadzącymi projekt były właśnie organizacja sędziów i organizacja obywatelska).

Te **dwie grupy są z punktu widzenia przeciwdziałania dyskryminacji kluczowe**. To sądy decydują o ostatecznej ochronie przed dyskryminacją, wpływają na poziom tej ochrony poprzez stosowanie prawa i orzecznictwo (w tym w sprawach o precedensowym charakterze, gdzie sądy decydują o nowych liniach orzeczniczych). Z kolei organizacje obywatelskie działają na tym polu szczególnie intensywnie i wielowymiarowo. Ich doświadczenie jest bogate i mogą pomóc w rozumieniu zjawisk dyskryminacji i przeciwdziałaniu im. Wymieńmy pokrótce czym zajmują się organizacje, a co było przedmiotem prezentacji i dyskusji podczas spotkań sędziów i przedstawicieli organizacji.

**Podnoszenie świadomości, uwrażliwianie** na zagadnienia związane z równym traktowaniem to bardzo ważny obszar działań. Cel ten realizuje się między innymi poprzez organizację kampanii społecznych, np. kampanie dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych prowadzone przez Integrację czy akcja „Niech nas zobaczą” Kampanii Przeciw Homofobii (KPH) osławiająca z obecnością w społeczeństwie związków partnerskich.

Ogromną rolę odgrywa **edukacja**, zarówno ta formalna (w szkołach, na uniwersytetach), jak i nieformalna, zdobywana w ramach licznych akcji i projektów edukacyjnych. Wiele organizacji działa na tym polu, edukować można każdego, od przedszkolaka, po profesjonalistę (w tym oczywiście prawników), gdy odpowiednie programy szkoleniowe są dostosowywane do odbiorców. Z edukacją związane są także działania mające na celu analizę podręczników z punktu widzenia równego traktowania i niedyskryminacji. Wiele działań podejmuje np. Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, w tym między innymi w ramach **Koalicji na rzecz Edukacji Antydyskryminacyjnej** (tea.org.pl). Przykładem ostatnich projektów edukacyjnych przeznaczonych dla prawników są dwa projekty prowadzone podobnie jak projekt „Wspólnie przeciw dyskryminacji” w ramach programu „Obywatele dla Demokracji”. Helsińska Fundacja Praw Człowieka (HFPC) prowadziła spotkania i refleksję w ramach grupy roboczej zakończoną publikacją bardzo ciekawej dla prawników pozycji: **„Równe traktowanie uczestników postępowań. Przewodnik dla sędziów i prokuratorów”**<sup>23</sup>. Z kolei

---

64 | 23 D. Pudzianowska, J. Jagura, *Równe traktowanie uczestników postępowań. Przewodnik dla sędziów i prokuratorów*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2016.



Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) prowadziło projekt „**Prawnicy na Rzecz Równości. Lokalne platformy współpracy**”, w którego ramach PTPA podjęło współpracę z Okręgowymi Radami Adwokackimi i Okręgowymi Izbami Radców Prawnych. Celem projektu było zbudowanie kanałów komunikacji i współpracy prawników działających *pro bono* oraz organizacji chcących prowadzić litygacje strategiczne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i praw człowieka. Elementem projektu były spotkania edukacyjne dla prawników na temat prawa antydyskryminacyjnego, które zorganizowano w kilku miastach (ten projekt także zostanie podsumowany publikacją).

Organizacje prowadzą także **projekty badawcze i monitoringowe**. Wiedza o zjawisku dyskryminacji, rozumienie zachodzących procesów społecznych, wiadomości o działaniu przepisów antydyskryminacyjnych wymagają ciągłych badań. Przykładem mogą być badania dotyczące stosowania przepisów antydyskryminacyjnych przez polskie sądy, oraz osobne badania dotyczące stosowania ustawy o równym traktowaniu. Pierwsze badania zrealizowało PTPA: „Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych. Raport z monitoringu”<sup>24</sup>, a drugie grupa aktywistów w ramach projektu „Monitoring skuteczności funkcjonowania [...] ustawy równościowej w czwartym roku od jej wejścia w życie”<sup>25</sup>. Obszarów badawczych jest zresztą wiele – przykłady dorobku organizacji znajdują się w bibliografii na końcu publikacji.

Szczególnie istotne z punktu widzenia niniejszej publikacji i projektu „Wspólnie przeciw dyskryminacji” **są działania prawne organizacji obywatelskich**. Należą do nich wnoszenie powództw i przyłączanie się do postępowań (w tym w ramach litygacji strategicznej), formułowanie opinii przyjaciela sądu (*amicus curiae*), występowanie jako osoba zaufania strony, obserwacja procesów sądowych itp. W ramach tych działań dochodzi najczęściej do kontaktu, interakcji przedstawicieli organizacji i sędziów.

---

24 M. Wieczorek, K. Bogatko (red.) *Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych. Raport z monitoringu*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2013.

25 G. Kukowka, A. Siekiera, *Monitoring skuteczności funkcjonowania Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 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.

Organizacje podejmują także **działania związane z legislacją**. Samo uchwalenie przepisów antydyskryminacyjnych nie było w Polsce łatwe, organizacje działały na tym polu przez lata prowadząc działania na rzecz uchwalenia między innymi ustawy o równym traktowaniu i pełnej implementacji przepisów unijnych. Z kolei doświadczenia i wiedza zdobywana w innych rodzajach działań skutkuje formułowaniem propozycji zmian legislacyjnych czy prowadzeniem rzecznictwa na rzecz tych zmian. Zajmuje się tym między innymi prowadzona przez PTPA „Koalicja na rzecz Równych Szans” zrzeszająca ok. 60 organizacji.

Dziedzina przeciwdziałania dyskryminacji nie należy do zagadnień prostych i dodatkowo wywołuje w Polsce kontrowersje natury filozoficzno-ideologicznej. Teoretycznie implementacji unijnych dyrektyw antydyskryminacyjnych powinniśmy dokonać przed wejściem do UE, tak się jednak stało tylko w części – najważniejsze przepisy uchwalono w kodeksie pracy w 2004 r. Natomiast ustawę o równym traktowaniu, która starała się dokonać całościowej implementacji – wcześniej była ona bowiem fragmentaryczna – uchwaliliśmy dopiero w 2010 r., i to pod nazwą „ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania”, co pokazuje stosunek do tego zagadnienia. Wcześniejsze projekty nosiły bowiem nazwę „ustawy o równym traktowaniu”, ale ostatecznie **ograniczono się do niezbędnego (bo wymuszonego wszczętymi przez UE procedurami) minimum – implementacji tylko tego, co konieczne**. Wadą ustawy jest *de facto* **przekopiowanie dyrektyw** do polskiej regulacji prawnej. Dyrektywy zostawiają swobodę wdrożenia, a my zastosowaliśmy proste skopiowanie ich postanowień. Dodatkowo, Polska jako ostatni członek UE powołała niezależny organ ds. równości (rozszerzono w tym celu kompetencje Rzecznika Praw Obywatelskich). Nie jesteśmy więc liderem na tym polu.

## **Zagadnienia poruszane podczas spotkań**

Oczywiście, sama implementacja przepisów jest tylko początkiem drogi. To, co się naprawdę liczy i jest ważne, to stosowanie prawa, realizacja prawa w praktyce, prawdziwy wysiłek organów państwa na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i jeśli jest to potrzebne – a diskutujemy wśród prawników – **egzekucja**

**zakazu dyskryminacji, nakazu równego traktowania, dzięki instrumentom prawnym.** Działaniami prawnymi – prowadzeniem sporów sądowych, litygacją strategiczną na poziomie krajowym i międzynarodowym – zajmują się między innymi wyspecjalizowane organizacje pozarządowe. Przecierają w ten sposób szlaki, tworzą precedensy i wyznaczają trendy w postępowaniach sądowych.

W wyżej zaprezentowanym dwugłosie sędzi (K. Gonera) i prawnika z organizacji obywatelskiej (M. Kułak) autorzy wskazują na szereg zagadnień ujawnionych w praktyce, które były przedmiotem dyskusji podczas seminariów i zawsze wywoływały żywą wymianę poglądów (wspomnieć można takie kwestie, jak: oddalanie powództw przez sąd z argumentacją, że powód nie podał przyczyny nierównego traktowania; kwestie związane z przeniesieniem ciężaru dowodu; relacja reżimów prawnych prawa pracy i prawa cywilnego – w tym zasad ogólnych, ochrony dóbr osobistych i ochrony pod ustawą o równym traktowaniu; kwestie odszkodowania i zadośćuczynienia; problem funkcji penalnej, odstraszałającej odszkodowania). Jednak zakres tematyczny spotkań był znacznie szerszy a ich przebieg zależał także od tematyki poszczególnych prezentacji. Podczas pięciu spotkań (programy wszystkich spotkań są załączone niżej), kilkudziesięciu wystąpień przedstawicieli różnych organizacji i instytucji, liczba poruszanych tematów była bardzo duża. Punktem wyjścia były zawsze rozważania na temat stanu prawa dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji oraz doświadczeń z jego stosowaniem. Jednak uczestnicy spotkań, zarówno referenci, jak i uczestnicy, wnosili także wiele innych wątków wynikających z własnych doświadczeń, zainteresowań czy oczekiwań. Spotkania miały także swój **lokalny koloryt**, bowiem były okazją, by w gronie przedstawicieli różnych instytucji omówić także miejscowe problemy. Wymieniam poniżej jedynie tytułem przykładu niektóre wątki, które wzbudziły podczas poszczególnych spotkań ciekawą dyskusję (a które nie zostały szczegółowo omówione wyżej przez innych autorów).

Spotkania były okazją do **pokazania dotychczasowego dorobku** i pochwalenia się osiągnięciami, zarówno jeśli chodzi o działania organizacji, jak i ciekawe orzecznictwo sądowe. Tytułem przykładu można wskazać na wspomnianą już sprawę, w której sąd rejonowy (co później potwierdził sąd okręgowy) dokonuje wprowadzenia do polskiego orzecznictwa koncepcji dyskryminacji przez

asocjacje, precyzyjnie ją definiując i tłumacząc na czym polega. To pokazuje, że wśród części sędziów jest otwarcie na szerokie spojrzenie na problematykę dyskryminacji, także z uwzględnieniem w tej mierze dorobku światowego. Innym dowodem tego był głos jednej z uczestniczek-sędzi, która z żalem stwierdziła, że czeka na takie sprawy i chętnie by je sądziła (w wydziale cywilnym), ale nikt ich do jej sądu nie wnosi.

W dyskusjach **sędziowie wskazywali także na różne przypadki nierównego traktowania czy dyskryminacji**, nie oszczędzając własnego prawniczego środowiska. Świadczy to o **rozwiniętej wrażliwości części sędziów** na tę problematykę. Dajmy kilka przykładów.

### **Sytuacje wskazujące na marginalizowanie kobiet w życiu prawniczym w kilku obszarach**

– Na przykładzie **komisji kodyfikacyjnych** i ich składu (2015 r.); w Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego na 15 członków była 1 kobieta; w Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego były tylko dwie kobiety. Czy zatem marginalizowanie kobiet jest dyskryminacją? Te komisje mają przecież tworzyć prawo równościowe. Sformułowano zatem postulat, by stworzyć zasady tworzenia Komisji Kodyfikacyjnej (by dzięki stałemu instrumentowi równoważyć udział kobiet).

– W **Państwowej Komisji Wyborczej**, w skład której wchodzi sędziowie w poprzedniej kadencji była 1 kobieta, a obecnie nie ma żadnej.

– Podobnie, wskazywano na **konferencje na tematy prawne**, podczas których często, np. na kongresie karnistycznym, prelegentami są sami mężczyźni, często zresztą powtarzają się te same osoby.

### **Przykłady dyskryminacyjnej praktyki ze względu na płeć w czasie obsadzania stanowiska sędziowskiego czy zatrudniania w sądzie**

– Przywołano sytuację, kiedy podczas zgromadzenia ogólnego sędziów jednego z okręgów kandydaci na sędziów prezentowali swoje kandydatury, a członkowie zgromadzenia mieli możliwość zadawania pytań. **Kandydującym kobietom zadawano pytania o to, czy mają dzieci**. Podobnie, także w trakcie wysłuchania kandydatów w Krajowej Radzie Sądownictwa, pytania takie zadawano tylko

podejmą pełnienie urzędu. Mężczyzn nie pytano w ogóle o ich sytuację rodzinną. Ostatecznie Krajowa Rada Sądownictwa wybrała kandydatkę, która nie miała dzieci. Podczas kolejnego zgromadzenia ogólnego prezes sądu poprosił sędziów o niezadawanie kandydatom pytań o posiadanie dzieci czy zamiar ich posiadania. Spora grupa sędziów opiniujących kandydatów uważała jednak te pytania za dopuszczalne, bo zmierzające jedynie do uzyskania przez ewentualnego przyszłego pracodawcę wiedzy istotnej z punktu widzenia zabezpieczenia funkcjonowania sądu.

– Inna sytuacja, która zakończyła się wniesieniem sprawy do sądu dotyczyła osoby zatrudnianej w – *nota bene* – jednym z sądów. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydatce zadano pytanie, czy ma dzieci. Kandydatka odpowiedziała, że to jej zdaniem nie jest istotne, i że nie musi odpowiadać na to pytanie. Zdaniem kandydatki, w związku z tą odpowiedzią rozmowę natychmiast zakończono i do zatrudnienia nie doszło. Co ciekawe, kandydatka odbywała dwie rozmowy i wniosła dwie sprawy. Jedną do sądu pracy, drugą zaś do sądu cywilnego, jedna z rozmów kwalifikacyjnych dotyczyła bowiem zatrudnienia na umowę o pracę, a druga na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Podczas spotkań dyskutowano o licznych **konkretnych ciekawych sprawach**, które zostały rozstrzygnięte przez sądy, bądź są rozpatrywane, ale i o takich, które mogłyby być wniesione i pomóc w odpowiedzi na ciekawe pytania o rozumienie przepisów, a nie są wnoszone, bo nie pojawiają się strony chętne do wnoszenia powództw. Dajmy kilka przykładów.

– Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wynika, że **tożsamość płciowa** zawiera się w terminie *plēc*<sup>26</sup>. To zagadnienie jest interesujące zwłaszcza na gruncie ustawy o równym traktowaniu, z punktu widzenia zawartego tam zamkniętego katalogu cech chronionych, który nie obejmuje tożsamości płciowej. PTPA prowadzi na przykład sprawę dotyczącą osoby, która przeszła całą drogę prowadzącą do jej zatrudnienia (umowa cywilnoprawna). Natomiast przy przekazaniu danych osobowych do zatrudnienia okazało się, że osoba ta

---

26 Np. sprawy C-13/94 (P. przeciwko S. i Radzie Hrabstwa Kornwalii), C-117/01 (K.B.).

jest przed zmianą dokumentów (z powodu zmiany płci metrykalnej) i nagle odmówiono jej podejmowania dalszych kroków związanych z zatrudnieniem.

– Organizacje podejmowały się prowadzenia **spraw przeciwko drukarniom, które odmówiły stowarzyszeniom LGBT druku zamówionych materiałów** (podobne sprawy są w praktyce światowej, np. w Irlandii, czy w Kanadzie). Jednak polska ustawa o równym traktowaniu, jeśli chodzi o osoby prawne (jak stowarzyszenie), chroni je tylko w przypadku dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne, a nie orientację seksualną.

– Interesująca sprawa, która doczekała się już „kariery międzynarodowej” to **przypadek podręcznika do nauki języka angielskiego** „Angielskie Czasy – już prościej wytłumaczyć się nie da!” W. Warena, w którym autor wyjaśnia różne rodzaje czasów w języku angielskim (czas przyszły, przeszły itp.) na przykładzie zdania „Tom gwałci Lindę” (np. „Future Simple: Tom will rape Linda tomorrow = Tomcio zgwałci Lindę jutro”, ale także „Tom właśnie gwałci Lindę” czy „Linda była szczęśliwa, że zostanie zgwałcona”). W Polsce sprawy nie udało się rozstrzygnąć. Prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania z powodu braku znamion czynu zabronionego (PTPA złożyło doniesienie o popełnieniu przestępstwa „publicznego pochwalania przestępstwa”, art. 255 § 3 k.k. – w omawianej sprawie przestępstwa gwałtu). Przyjęto, że autor i wydawca nie mieli zamiaru pochwalac przestępstwa, natomiast użyto nie najlepszego przykładu dla wskazania różnych angielskich czasów. Sąd rejonowy nakazał jednak prokuraturze wszczęcie postępowania, uzasadniając, że przykłady w podręczniku „wyrażają aprobatę dla wymuszania przemocą czynności seksualnych oraz dla nieprzeciwdziałania gwałtom. Ponadto, powszechna dostępność podręcznika może przyczynić się do kształtowania negatywnych postaw społecznych oraz utrwalania szkodliwych stereotypów na temat przemocy seksualnej (ofiara jako prowokator, gwałt jako źródło satysfakcji seksualnej ofiary)”. Prokuratura wszczęła zatem postępowanie, jednak powtórnie je umorzyła. Zwróciła także uwagę, że PTPA nie ma statusu pokrzywdzonego, co powoduje, że nie może samo wnieść aktu oskarżenia. Potwierdził to sąd, według którego pokrzywdzonym może być tylko konkretna osoba, na której szkodę popełniono przestępstwo (na ten temat można zresztą odbyć ciekawą dyskusję – czy przepis ma rzeczywiście chronić konkretną osobę, czy

„porządek publiczny“?). PTPA wniosło zatem po wyczerpaniu krajowej drogi sądowej skargę na Polskę do Komitetu ONZ ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet, ale i tam pojawia się problem legitymacji dla organizacji. PTPA w skardze argumentuje, że prokuratura odmawia ścigania przestępstwa pochwalania gwałtu i tym samym państwo toleruje rozpowszechnianie stereotypu, wedle którego kobietom gwałt sprawia przyjemność, a przemoc wobec nich jest społeczną normą.

– Omawianych **spraw, w których jako kontrowersyjne oceniano decyzje policji, prokuratury lub sądu (odmowy ścigania, umorzenia, przede wszystkim w sprawach na tle rasowym, narodowościowym)** było znacznie więcej. Często dotyczyły one różnych zachowań kibiców-chuliganów sportowych. Pierwsze decyzje dotyczące ścigania takich przypadków są często niekorzystne i dopiero nacisk opinii społecznej lub różnych instytucji (jak Rzecznik Praw Obywatelskich czy organizacje pozarządowe) powoduje głębsze zajęcie się problemem. Ilustruje to świetnie jeden z przykładów. Podczas meczu piłkarskiego Lecha Poznań z Žalgirisem Wilno w sierpniu 2013 r., kibice skupieni w oficjalnym stowarzyszeniu „Wiara Lecha” wywiesili ogromny transparent o treści „Klęknij litewski chamie przed polskim panem”. Mimo transmisji telewizyjnej meczu nie podjęto jakichkolwiek działań mających na celu zdjęcie tego transparentu. Także późniejsze wypowiedzi kierownictwa klubu sportowego oraz prezydenta miasta nie były wobec tego zachowania jednoznacznie krytyczne. Prokuratura poleciła wszcząć policji postępowanie, które jednak zostało umorzone z kontrowersyjnym uzasadnieniem, że treść hasła nie była rasistowska tylko krytycznie wypowiadała się na temat stosunków polsko-litewskich. Dopiero po interwencji Prokuratora Generalnego postępowanie ponownie podjęto, co ostatecznie doprowadziło do skazania czterech osób przez sąd w styczniu 2016 r. (rok ograniczenia wolności i dwuletni zakaz stadionowy, wyrok nie jest prawomocny). Więcej przypadków, gdzie krytyce poddano rolę zarówno prokuratury, jak i sędziów w sprawach ścigania przestępstw z nienawiści i wyrokowania w takich sprawach pokazują badania „Otwartej Rzeczypospolitej”, przywoływane także w tej publikacji.

– Warto jednak wspomnieć przy tej okazji, że pojawiały się także przykłady przeciwne, wskazujące na to, że sądy orzekające w konkretnych sprawach mogą być wzorami do naśladowania. Przywoływano sytuacje, kiedy zapadały **wyroki,**

**przy okazji których sąd oddziałuje także szeroko społecznie.** Dajmy przykład. Sąd rejonowy w Warszawie wydał wyrok na siedemnastu kibiców klubu piłkarskiego Legia Warszawa, którzy w czasie ligowego meczu z Widzewem Łódź wykrzykiwali antysemityczne hasła: „Hamas, Hamas, Juden auf das Gas!” („Hamas, Hamas, Żydzi do gazu!”). Ten niecodzienny wyrok to: dziewięć miesięcy prac społecznych, wpłacanie przez ten okres 20% wynagrodzenia na rzecz Związku Gmin Wyznaniowych Żydowskich oraz obejrzenie filmu „Cud purymowy”. To film wyreżyserowany przez I. Cywińską opowiadający o łódzkim robotniku. „Jan Kochanowski mieszka wraz z żoną i dorosłym synem, zagorzałym kibicem piłkarskim, w skromnym mieszkaniu w bloku. Gdy zostaje wyrzucony z pracy, o zaistniały stan rzeczy obwinia zachodnich kapitalistów, z Żydami na czele. Pewnego dnia do Kochanowskiego telefonuje amerykański prawnik z informacją o wielkim spadku od zmarłego niedawno krewnego, o którego istnieniu bohater nie wiedział. Na antysemitę Kochanowskiego spada wiadomość, że ma żydowskie korzenie, a jego rodzice nosili nazwisko Cohen, ponadto żona mężczyzny, Jadwiga, wyznaje mu, że ukrywała przed nim swoje żydowskie pochodzenie. Co więcej, warunkiem otrzymania spadku jest przejście na judaizm”<sup>27</sup>. Sędzia W. Łączewski, który wydał wyrok w pierwszej instancji, podkreślał między innymi, że obejrzenie takiego filmu może zapobiec popełnieniu przez oskarżonych podobnych przestępstw w przyszłości. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok skazujący.

– Innym poruszonym podczas spotkań ciekawym zagadnieniem jest problem **niewielkiej liczby spraw zgłaszanych przez obywateli pochodzenia romskiego**, przy jednoczesnym przekonaniu, że przedstawiciele tej grupy są narażeni na dyskryminację. Wskazywano między innymi na następujące przyczyny tego stanu rzeczy: brak zaufania do organów państwa, brak tradycji odwoływania się do instytucji publicznych w przypadku sporów, brak odpowiedniej wiedzy.

– Ciekawe w kontekście identyfikowania spraw o dyskryminację (zarówno, jeśli chodzi o populację ogólną, jak i prawników oraz sędziów) były uwagi powstałe w oparciu o szkolenia międzynarodowe dla sędziów. Otóż ich uczestnicy podkreślali, że **sędziowie z państw o długiej tradycji ustawodawstwa**



**antydiskryminacyjnego podczas warsztatów w tych samych stanach faktycznych dostrzegali więcej problemów.** Tam gdzie Polacy, Czesi, Rumuni nie widzieli problemu lub identyfikowali jeden, sędziowie np. z Anglii dostrzegali ich cztery. Znajduje to także odzwierciedlenie w liczbie spraw. W krajach naszego regionu spraw o dyskryminacje jest bardzo mało w porównaniu z krajami zachodnimi. Nie dlatego, że w naszych krajach jest mniej dyskryminacji, ale dlatego, że **mniejsza jest jej świadomość, znajomość prawa i skłonność do uruchamiania w tych sprawach procedur sądowych.** Wymaga to zatem wielu działań podnoszących świadomość obywateli i prawników. W tym kontekście mówiliśmy także między innymi o potrzebie szkoleń dla pełnomocników (w tym o wspomnianym wyżej projekcie PTPA dotyczącym współpracy z prawnikami z różnych izb prawniczych oraz udziału ich w seminariach/warsztatach poświęconych prawu antydyskryminacyjnemu).

– Wspominano jednak także o **przypadkach prób nadużywania ochrony wynikającej z przepisów antydyskryminacyjnych.** Przykład to odpowiadanie na oferty pracy przez osobę w celu wniesienia sprawy o odszkodowanie za dyskryminację, choć osoba ta wcale pracy nie poszukuje.

Wśród zagadnień poruszanych podczas spotkań warto także wymienić **problematykę poprawności językowej w kontekście dyskryminacji.** Mówiliśmy o zmianach w języku zachodzących w ostatnich latach. Można to celnie zobrazować, pokazując ewolucję języka w stosunku do osób z niepełnosprawnościami. Pierwotny termin „inwalidztwo” (ciągle obecny w polskiej Konstytucji) został zastąpiony przez „niepełnosprawność”, dzięki czemu zaczęliśmy mówić nie o inwalidach, ale o osobach niepełnosprawnych. Obecnie jednak mówimy o „osobach z niepełnosprawnością”. Na pozór to niewielka różnica, ale czyni „niepełnosprawność” cechą nie konstytutywną, istotową, lecz opisową – osoby są te same, tyle że niektóre z niepełnosprawnością. W delikatnej sferze traktowania mniejszości, słowa mają znaczenie i należy zwracać na nie uwagę.



# Rola organizacji obywatelskich w procesie stosowania prawa antydiskryminacyjnego – materiały

W ramach projektu opracowaliśmy na potrzeby jego uczestników materiały, które służyły nam jako punkt wyjścia, czy punkt odniesienia w dyskusjach podczas spotkań. Materiały te są dostępne na stronach internetowych partnerów projektu. Wśród materiałów o zróżnicowanym charakterze umieściliśmy także przedruki z wcześniej opracowanych tekstów. Trzy z nich, jako najistotniejsze z punktu widzenia tematu projektu przypominamy poniżej.

## Udział organizacji pozarządowych w postępowaniu sądowym w sprawach cywilnych

Katarzyna Gonera, Sędzia Sądu Najwyższego, THEMIS<sup>28</sup>

Udział organizacji pozarządowych w postępowaniach sądowych i wzajemne interakcje między sądem a takimi organizacjami regulują ustawy procesowe: Kodeks postępowania cywilnego, Kodeks postępowania karnego oraz Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.

---

28 Artykuł jest w części aktualizacją wcześniejszego artykułu: K. Gonera, *Udział organizacji społecznych w postępowaniu sądowym jako gwarancja prawa do rzetelnego procesu* (w:) Ł. Bojarski (red.) *Sprawny sąd. Zbiór dobrych praktyk. Część druga*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008. Tekst w obecnej wersji został opracowany w ramach projektu „Razem czy osobno? Współpraca, interakcja, komunikacja wymiaru sprawiedliwości i organizacji pozarządowych”.

Poniższe uwagi dotyczą udziału organizacji pozarządowych w postępowaniu cywilnym, w którym rozpoznawana jest większość spraw, w tym: sprawy rodzinne, opiekuńcze, sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, sprawy gospodarcze, o ochronę praw konsumenta i uczciwej konkurencji, sprawy antymonopolowe i upadłościowe, słowem: szerokie spektrum spraw niezwykle istotnych dla obywatela, społeczeństwa i funkcjonowania gospodarki.

Organizacje pozarządowe (albo organizacje obywatelskie, dawniej nazywane organizacjami społecznymi) biorą udział w postępowaniach sądowych po to, aby wesprzeć konkretne osoby fizyczne w dochodzeniu ochrony ich praw, a przy okazji przedstawić sądowi punkt widzenia inny od ściśle prawniczego, wynikający z ich doświadczeń związanych z funkcjonowaniem w ramach społeczeństwa obywatelskiego. Realizują w ten sposób również swoistą kontrolę społeczną nad funkcjonowaniem wymiaru sprawiedliwości.

Monitorowanie przez organizacje pozarządowe funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości może się odbywać zasadniczo na dwóch płaszczyznach, procesowej i pozaprocessowej.

Z punktu widzenia sądu i sędziego najistotniejsza jest **płaszczyzna procesowa**, obejmująca sytuacje, w których organizacja pozarządowa występuje jako formalny uczestnik postępowania sądowego i przysługują jej prawa strony.

Z punktu widzenia organizacji pozarządowych istotniejsza jest **płaszczyzna pozaprocessowa**, ponieważ spraw, w których organizacje te mogą występować i występują na prawach strony, jest stosunkowo niewiele, a ich udział w postępowaniu sądowym w charakterze strony zdarza się wciąż stosunkowo rzadko.

## **Udział organizacji pozarządowych w postępowaniu cywilnym na prawach strony**

Zgodnie z polskim prawem procesowym cywilnym organizacje pozarządowe, których zadanie statutowe nie polega na prowadzeniu działalności gospodarczej, mogą dla ochrony praw obywateli, w wypadkach przewidzianych w ustawie, wszcząć postępowanie oraz wziąć udział w toczącym się postępowaniu (art. 8 k.p.c.). Dotyczy to w szczególności spraw o alimenty, ochronę środowiska, ochronę konsumentów, ochronę praw własności przemysłowej, ochronę równości oraz

niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli (art. 61 § 1 k.p.c.), spraw między przedsiębiorcami o roszczenia wynikające z prowadzonej działalności gospodarczej (art. 61 § 3 k.p.c.) oraz spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 462 k.p.c.), a także spraw o ochronę autorskich praw osobistych (art. 78 ust. 4 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych). *Spectrum* spraw cywilnych, w których może wziąć udział organizacja pozarządowa, jest – jak widać – stosunkowo wąskie, są to jednak sprawy doniosłe zarówno z punktu widzenia ochrony pojedynczego obywatela (osoby fizycznej), np. w przypadku sprawy o alimenty, jak i w interesie grupy obywateli, np. w przypadku spraw o ochronę konsumentów albo ochronę środowiska.

Do organizacji pozarządowych wytaczających powództwa na rzecz osób fizycznych stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze wytaczającym powództwo na rzecz oznaczonej osoby, a do przystąpienia organizacji pozarządowych do strony w toczącym się postępowaniu stosuje się odpowiednio przepisy o interwencji ubocznej, do której nie mają odpowiedniego zastosowania przepisy o współuczestnictwie jednolitym (art. 62 k.p.c.).

Oznacza to, że organizacje pozarządowe mogą podejmować w toku postępowania różnego rodzaju działania, w szczególności mogą dokonywać wszelkich czynności procesowych – łącznie z prezentowaniem stanu faktycznego, zgłaszaniem wniosków dowodowych, wnoszeniem środków odwoławczych (np. apelacji, zażalenia) i nadzwyczajnych środków zaskarżenia (np. skargi kasacyjnej), a także zgłaszaniem wniosków o wyłączenie sędziego, jeżeli jego zachowanie naruza wątpliwość co do jego bezstronności (art. 49 k.p.c.).

Uczestnicząc w procesie na prawach strony, zwłaszcza w związku z wytoczeniem powództwa na rzecz obywatela, organizacja pozarządowa ma możliwość bezpośredniego kontrolowania pracy sądu i sędziego. Wnioski wpływające z tej swoistej społecznej kontroli funkcjonowania sądu mogą się przekładać przede wszystkim – choć nie wyłącznie – na działania procesowe dostępne jedynie stronom postępowania. Działania te to między innymi:

– Wniesienie **skargi na przewlekłość** (czyli skargi dotyczącej naruszenia prawa strony do rozpoznania sprawy w rozsądnym terminie – bez nieuzasadnionej

zwłoki). Skutkiem wniesienia takiej skargi i stwierdzenia przewlekłości przez sąd przełożony nad sądem prowadzącym postępowanie może być zasądzenie na rzecz strony w znaczeniu materialnoprawnym (czyli nie na rzecz organizacji pozarządowej), odpowiedniej sumy pieniężnej, swoistego zadośćuczynienia za stres i frustrację, w wysokości od 2 000 zł do 20 000 zł.

– Wniesienie **skargi na bezprawność** (czyli skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia). Stwierdzenie bezprawności orzeczenia przez Sąd Najwyższy daje stronie, w znaczeniu materialnoprawnym, uprawnienie do ubiegania się o odszkodowanie od Państwa za szkodę wyrządzoną wydaniem niezgodnego z prawem orzeczenia.

– Złożenie **wniosku o wyłączenie sędziego** (jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego w danej sprawie – art. 49 k.p.c.).

– Wniesienie **skargi konstytucyjnej**. Każdy uczestnik postępowania cywilnego ma prawo wnieść, po jego prawomocnym zakończeniu, skargę do Trybunału Konstytucyjnego, kwestionującą konstytucyjność przepisu ustawowego, na podstawie którego zostało wydane orzeczenie sądu, czyli zgodność przepisu z Konstytucją lub z wiążącą Polskę umową międzynarodową (np. Europejską konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, która ma w porządku prawnym pozycję porównywalną z Konstytucją). Mamy wiele przykładów wyroków Trybunału Konstytucyjnego, w których zakwestionowano zgodność z prawem przepisów procedury cywilnej, stanowiących proceduralną gwarancję rzetelnego procesu – opartego na zasadach bezstronnego sądu oraz równego traktowania stron.

**Wystąpienie do prezesa sądu** (apelacyjnego, okręgowego lub rejonowego) albo **do Ministra Sprawiedliwości** z żądaniem przeprowadzenia badania sprawności postępowania w konkretnej sprawie (art. 37b § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych) albo zarządzenia wizytacji sądu lub lustracji w sądzie, w którym sprawa się toczy (art. 37b § 2 i art. 37g § 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych), jeżeli są naruszane prawa procesowe strony, w tym szeroko rozumiane prawo do sądu (w ujęciu procesowych gwarancji rzetelnego procesu); także formalne wystąpienie ze skargą,

która może zainicjować postępowanie dyscyplinarne w stosunku do sędziego. Tego rodzaju wystąpienia nie są wiążące dla prezesa sądu albo Ministra Sprawiedliwości (jeśli chodzi o zarządzenie wizytacji lub lustracji) ani dla rzecznika dyscyplinarnego lub zastępcy rzecznika dyscyplinarnego (jeśli chodzi o ewentualne wszczęcie postępowania dyscyplinarnego), jednak co do zasady istnieje możliwość zwrócenia tym organom uwagi na nieprawidłowości funkcjonowania sądu lub w zachowania sędziego.

– Wniesienie **skargi do prezesa sądu** w trybie art. 41a–41d ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych.

Tego rodzaju działania procesowe (a także częściowo pozaprocessowe, jeśli chodzi o składanie skarg) organizacji pozarządowych wpływają na podwyższenie standardów rzetelnego, uczciwego, sprawnego, sprawiedliwego, zgodnego z wymaganiami Konstytucji i umów międzynarodowych orzekania; na poszanowanie przez sędziego równości stron w procesie i godności każdej uczestniczącej w nim osoby; a nawet na kulturę rozprawy sądowej, która kształtuje kulturę prawną społeczeństwa.

Dlaczego wymienione działania procesowe organizacji pozarządowych są tak doniosłe?

Przede wszystkim, organizacje pozarządowe mają większą wrażliwość co do respektowania podstawowych praw i wolności człowieka niż profesjonalni prawnicy (także sędziowie), którzy myślą i działają rutynowo. Okazuje się, że ta wrażliwość ma istotne przełożenie na kształtowanie się systemu prawnego – zarówno w warstwie normatywnej (gdy w wyniku uwzględnienia skargi konstytucyjnej dochodzi do stwierdzenia niezgodności z prawem przepisu prawa procesowego, na podstawie którego zostało wydane orzeczenie, i przepis ten zostaje wyeliminowany z porządku prawnego), jak i w warstwie praktycznej, gdy przez działania procesowe organizacji pozarządowych dochodzi do ukształtowania wizerunku sądu „przyjaznego” obywatelowi. **„Przyjazny” sąd** nie znaczy w tym przypadku: zawsze rozstrzygający sprawę na korzyść obywatela przeciwko władzy publicznej, zawsze biorący stronę słabszego przeciwko silniejszemu. „Przyjazny” sąd to sąd, który działa w sposób zrozumiały dla strony działającej bez profesjonalnego pełnomocnika, który podejmuje czynności sądowe (na przykład wydaje

orzeczenia) w sposób przejrzysty (transparentny). To sąd, który informuje o przysługujących stronie w procesie prawach i prawa te respektuje, który należycie i w sposób zrozumiały uzasadnia swoje rozstrzygnięcia, a także jest przewidywalny w swoich działaniach. „Przyjazny” sąd to sąd, który rozstrzyga sprawę z poszanowaniem godności obu stron. To sąd, który nie wywołuje w przegrywającym poczucia pogwałcenia przez władzę publiczną. Inaczej mówiąc, gdy strona przegrywa swoją sprawę przed „przyjaznym” sądem, to ma świadomość, że stało się to po przeprowadzeniu uczciwego procesu, w którym respektowano wszelkie gwarancje procesowe i przysługujące jej uprawnienia.

Organizacje pozarządowe, które nie uczestniczą w sprawie na prawach strony, mogą przedstawiać sądowi istotny dla sprawy pogląd wyrażony w uchwale lub oświadczeniu ich należycie umocowanych organów (art. 63 k.p.c.).

Organizacje te pełnią rolę **amicus curiae**, czyli „przyjaciela sądu”, który ma sądowi pomóc w rozstrzygnięciu sprawy. Istotny dla sprawy pogląd może dotyczyć także kwestii procesowych, związanych z respektowaniem przez sąd gwarancji procesowych strony, np. kwestii zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu; celowości doprowadzenia na rozprawę strony pozostającej w odosobnieniu (przebywającej w więzieniu, w szpitalu psychiatrycznym) lub celowości przeprowadzenia niektórych czynności sądowych poza sądem, w miejscu pobytu strony, dzięki czemu gwarantuje się stronie realizację jej prawa do wysłuchania przez sąd (sędziego), który ma orzekać w sprawie.

W ramach procesowej płaszczyzny monitorowania przez organizacje pozarządowe funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości mieści się jeszcze instytucja udziału tzw. osób zaufania w posiedzeniu sądu, odbywającym się przy drzwiach zamkniętych, czyli z wyłączeniem jawności zewnętrznej albo wyłączeniem publiczności rozprawy. Podczas posiedzenia odbywającego się przy drzwiach zamkniętych na sali mogą być obecni: strony, ich przedstawiciele ustawowi i pełnomocnicy, prokurator oraz po dwie **osoby zaufania** z każdej strony (art. 154 §1 k.p.c.). Tymi osobami zaufania są na ogół krewni stron albo osoby z nimi zaprzyjaźnione, ale zdarza się, że są to przedstawiciele organizacji pozarządowych, np. w sprawie o rozwód albo w innej sprawie z zakresu prawa rodzinnego, odbywającej się według prawa polskiego przy drzwiach



zamkniętych. Po stronie kobiety pojawiają się niekiedy przedstawicielki organizacji pozarządowych zajmujących się prawami kobiet. Po stronie mężczyzny zaś przedstawiciele organizacji pozarządowych zajmujących się obroną praw ojców (organizacje te twierdzą bowiem, że sfeminizowane sądy rodzinne, w których orzekają zwykle sędziowie kobiety, w konfliktach rodzinnych stają po stronie kobiet, np. przyznają im zwykle prawo do osobistej opieki nad dzieckiem lub dziećmi po rozwodzie albo w razie orzeczenia separacji). Rola udziału osób zaufania w rozprawie polega nie tylko na dodaniu otuchy stronie, ale również na kontrolowaniu czynności sądu podejmowanych z wyłączeniem jawności zewnętrznej. Udział przedstawicieli organizacji pozarządowych w charakterze osób zaufania w postępowaniu prowadzonym z wyłączeniem jawności zewnętrznej (publicznego rozpoznania sprawy) jest szczególnie istotny. Doświadczenia sędziowskie pokazują, że jeżeli w sprawie występują (biorą udział) poza samymi stronami jeszcze inne osoby (profesjonalni pełnomocnicy, prokurator, przedstawiciele organizacji pozarządowych, dziennikarze, a także publiczność), sąd jest zdecydowanie bardziej staranny w podejmowaniu decyzji jurysdykcyjnych i ogólnie w dokonywaniu czynności sądowych. Prowadzi rozprawę z większym respektem dla procesowych gwarancji stron, tłumaczy stronom występującym bez profesjonalnych pełnomocników znaczenie podejmowanych działań, zachowuje się też z większym poszanowaniem godności osób biorących udział w postępowaniu.

## **Udział organizacji pozarządowych w postępowaniu w charakterze obserwatora**

Pozaprocessowa płaszczyzna monitorowania przez organizacje pozarządowe sposobu funkcjonowania polskich sądów polega na obserwowaniu, w jaki sposób zapewniają one „klientom” wymiaru sprawiedliwości – w sprawach cywilnych, rodzinnych, gospodarczych, z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, egzekucyjnych i innych – rzetelny proces.

Obserwując przebieg rozpraw organizacje pozarządowe przyglądają się kulturze sądenia – zwracają uwagę na to, jak sędziowie zachowują się na sali, jak się odnoszą i zwracają do stron, czy spełniają rolę bezstronnego arbitra, czy też

wyraźnie preferują którąś stronę, jak się przygotowują do rozpraw, czy należycie wykorzystują czas rozprawy, czy się nie spóźniają, czy nie dopuszczają do przewlekłości postępowania, czy nie zadają tendencyjnych pytań świadkom i nie uchylają „niewygodnych” pytań zadawanych przez strony. Monitorowanie pracy sędziego i funkcjonowania sądu jest wieloaspektowe. Obserwacje tego rodzaju prowadzili swojego czasu na terenie całej Polski przeszkoleni przez Helsińską Fundację Praw Człowieka i współpracujący z nią wolontariusze (w ramach programu „Obserwator sądu”). Od kilku lat podobną obserwację prowadzi Fundacja „Court Watch”, prezentując co roku raport z wyników swoich badań.

Na podstawie obserwacji pracy sądu organizacje pozarządowe opracowują sprawozdania ze swoich spostrzeżeń. Sprawozdania takie mogą być następnie przedstawiane np. Krajowej Radzie Sądownictwa, prezesom sądów powszechnych, Ministerstwu Sprawiedliwości, sejmowej Komisji Sprawiedliwości i Praw Człowieka. Mogą być też wykorzystane do opracowań naukowych i dydaktycznych – czy to bardziej ogólnych o charakterze socjologicznym, czy też bardziej szczegółowych, praktycznych – np. w szkoleniach prowadzonych przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury. Wyniki badań mogą być też opublikowane – zarówno w wersji książkowej, jak i elektronicznej. Ma to duże znaczenie poznawcze, a także instruktażowe dla samych sędziów, dla administracji sądowej (prezesów i dyrektorów sądów), dla aparatu wizytacyjnego, dla osób szkolących aplikantów sądowych (dzięki wynikom monitoringu wiadomo, jaki jest odbiór społeczny pracy sądu, czy jest pozytywny, czy też krytyczny, i co należy pilnie zmienić). Wyniki badań mogą być też wykorzystywane przy tworzeniu różnego rodzaju strategii dla wymiaru sprawiedliwości.

Organizacje pozarządowe szczególną uwagę zwracają na następujące aspekty konstytucyjnie zagwarantowanego prawa do sądu:

**1. Dostępność do sądu z punktu widzenia kosztów postępowania.** Organizacje pozarządowe są współautorami projektów ustawowych regulacji dotyczących dostępu do pomocy prawnej (czyli zwolnienia od opłat sądowych i poniesienia przez państwo kosztów zastępstwa prawnego w procesie). Opracowane przez organizacje pozarządowe projekty ustawowego uregulowania dostępu do pomocy prawnej, złożone na ręce Ministra Sprawiedliwości, są efektem

wieloletniego monitorowania zasad orzekania przez sądy o zwolnieniu osób ubogich od kosztów sądowych i ustanawiania dla nich pełnomocników z urzędu.

2. **Prawo do sprawiedliwego rozpoznania sprawy**, w tym prawo do udziału w jawnej rozprawie i w innych czynnościach sądu, do wysłuchania przez sąd, do publicznego rozpoznania sprawy. Organizacje pozarządowe, biorąc udział w **publicznych i jawnych rozprawach**, mają najlepsze rozeznanie w respektowaniu tych zasad procesu cywilnego przez sądy. Wnioski wpływające ze swoich obserwacji – łącznie z postulatami dotyczącymi zmian w prawie – organizacje pozarządowe mogą przedstawiać organom Państwa odpowiedzialnym za funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości, przede wszystkim Krajowej Radzie Sądownictwa i Ministrowi Sprawiedliwości, a w przypadku dostrzeżenia uchybień o mniejszym znaczeniu, tylko natury organizacyjnej – prezesowi konkretnego sądu. Jawność dotyczyć powinna – i w Polsce dotyczy – także postępowań dyscyplinarnych prowadzonych przeciwko sędziom. Strona dotknięta deliktem dyscyplinarnym sędziego (np. oczywistym i rażącym naruszeniem przez sędziego prawa) może uczestniczyć (jako publiczność) w rozprawie przed sądem dyscyplinarnym w sprawie prowadzonej przeciwko obwinionemu sędziemu. W rozprawie dyscyplinarnej przeciwko obwinionemu sędziemu może uczestniczyć każdy – także dziennikarz albo przedstawiciel organizacji pozarządowej. Stwarza to gwarancję bezstronnego rozpoznania spraw dyscyplinarnych przeciwko sędziom przez sądy dyscyplinarne.

3. **Prawo do równego traktowania przez sąd wszystkich uczestników postępowania sądowego**, respektowania zasady kontradyktoryjności, eliminowania przypadków nierównego traktowania. Rola organizacji pozarządowych na tym polu sprowadza się do ujawniania przypadków naruszenia tych zasad, głośnego wypowiedania opinii, gdy zasady te nie są przestrzegane, a także sugerowania rozwiązań instytucjonalnych i ustrojowych mających gwarantować ich przestrzeganie.

4. **Prawo do bezstronnego sądu i niezawisłego sędziego**. Gwarancją tego są m.in. zasady doboru kadry sędziowskiej, w tym zasady mianowania, awansowania i wynagradzania sędziów. Stowarzyszenie Sędziów Polskich Iustitia jako organizacja pozarządowa, zrzeszająca sędziów, zajmuje się tym aspektem

gwarancji bezstronności sądów i niezawisłości sędziów. Stowarzyszenie Iustitia opiniuje m.in. projekty ustaw dotyczące pozycji sędziego przygotowywane przez rząd. Monitorowanie zasad doboru kadry sędziowskiej i awansowania sędziów może być także przedmiotem zainteresowania innych organizacji pozarządowych w ramach programów monitorujących realizację prawa do sądu. Wnioski z tych ustaleń, badań, ankiet, wywiadów, zbieranych opinii społecznych są nie tylko przedmiotem opracowań naukowych o charakterze socjologicznym (bardzo pouczających), ale także podstawą postulatów kierowanych do władzy ustawodawczej (sejmowej Komisji Sprawiedliwości i Praw Człowieka) oraz władzy wykonawczej (Ministra Sprawiedliwości).

To sędziów czyni się ostatecznie odpowiedzialnymi za sprawność, szybkość, rzetelność, bezstronność prowadzonego postępowania. Trzy największe stowarzyszenia sędziowskie: Stowarzyszenie Sędziów Polskich Iustitia, Stowarzyszenie Sędziów THEMIS oraz Stowarzyszenie Sędziów Rodziny jako organizacje pozarządowe zrzeszające sędziów (którzy nie mogą przynależeć ani do partii politycznych, ani do związków zawodowych, nie mają więc swojego przedstawicielstwa politycznego) dbają o respektowanie przez polityków gwarancji bezstronności sądów, niezależności władzy sądowniczej od pozostałych dwóch władz oraz niezawisłości sędziów. O respektowanie tych zasad dbają i upominają się także inne organizacje pozarządowe – np. organizacje obrony praw człowieka – zdając sobie sprawę z ich fundamentalnego znaczenia dla realizacji prawa do sądu.

**5. Prawo do rozpoznania sprawy w rozsądnym terminie.** Organizacje pozarządowe, które monitorują pracę sądów jako instytucji publicznych, od lat zwracały uwagę władzy ustawodawczej i wykonawczej na istotne zaniedbania w infrastrukturze (np. w wyposażeniu sądów w komputery i wewnętrzną sieć informatyczną, w odpowiednie programy komputerowe, dostęp do internetu, posiadanie przez każdy sąd własnej strony internetowej, na której byłyby umieszczone wszystkie niezbędne informacje dotyczące pracy sądu, wzory najbardziej potrzebnych i najczęściej stosowanych w praktyce pism procesowych, formularze urzędowe różnych wniosków kierowanych do sądu, informacje o wysokości opłat sądowych, itd.) oraz na zaniedbania kadrowe (np. brak odpowiedniej liczby

wyszkolonego personelu pomocniczego pomagającego sędziom w wykonywaniu ich obowiązków, w tym asystentów i sekretarzy sądowych) i na konieczność inwestowania w modernizację i informatyzację wymiaru sprawiedliwości. Z chwilą prawie całkowitego z informatyzowania w Polsce rejestrów sądowych (rejestrów handlowych, czyli rejestrów przedsiębiorców, przede wszystkim spółek handlowych, a także rejestrów nieruchomości, czyli ksiąg wieczystych) postępowanie w sprawach rejestrowych uległo tak istotnemu przyspieszeniu, że w tej chwili prawie nie notuje się w nich przewlekłości.

## **Oczekiwania wobec organizacji pozarządowych ze strony sędziów**

### **Jakie wymagania formalne i merytoryczne powinny spełniać organizacje pozarządowe uczestniczące w postępowaniach sądowych oraz jakich standardów powinny przestrzegać?**

**Wymagania formalne określa ustawa** (art. 8 k.p.c.). Musi to być organizacja pozarządowa (przede wszystkim stowarzyszenie lub fundacja), rzeczywiście istniejąca, działająca, mająca swoje władze statutowe, spełniająca wymagania przewidziane w Prawie o stowarzyszeniach albo w ustawie o fundacjach. Organizacja ta nie może prowadzić działalności gospodarczej, dodatkowo musi mieć zapisane w statucie, że w zakresie swoich zadań statutowych ma wytaczanie powództw na rzecz obywateli (osób fizycznych) w określonych kategoriach spraw oraz przystępowanie do toczących się postępowań w określonych kategoriach spraw obywateli (osób fizycznych). Zakres spraw cywilnych, w których może zgłosić swój udział organizacja pozarządowa, jest ograniczony. Kategorie tych spraw są ujęte w art. 61 k.p.c. bardzo ogólnie, jednak nie obejmują wszystkich możliwych spraw cywilnych, w których mogłyby występować organizacje pozarządowe.

**Wymagania merytoryczne** koncentrują się na profesjonalizmie. Organizacja pozarządowa, która chce brać udział w postępowaniach sądowych i wpisuje sobie takie zadanie do statutu, powinna zadbać o to, aby znalazł się w jej szeregach prawnik, który będzie w stanie odnaleźć się pośród meandrów procedury cywilnej. Może to być adwokat albo radca prawny (np. Helsińska Fundacja Praw

Człowieka, INPRIS, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Instytut Allerhanda mają ich wśród swoich członków, a nawet we władzach statutowych), może to być aplikant radcowski albo adwokacki, może to być nawet osoba, która nie ma uprawnień profesjonalnego pełnomocnika, ale jednak orientuje się trochę w procedurze cywilnej, czyli ktoś, kto ukończył studia prawnicze i ma pewną praktykę zawodową. W tej chwili procedura cywilna jest bardzo wymagająca, jeśli chodzi o skuteczne wykorzystanie wszystkich instrumentów procesowych. Zwłaszcza świadome prowadzenie litygacji strategicznej (doprowadzenie do uzyskania precedensowego wyroku sądu najwyższej instancji) wymaga przygotowania prawniczego.

Zakładam, że jeśli chodzi o stronę merytoryczną związaną ze znajomością prawa materialnego (np. prawa konsumenckiego, prawa autorskiego, prawa antydyskryminacyjnego) osoba reprezentująca organizację pozarządową wyspecjalizowaną np. w ochronie praw konsumentów, ochronie praw autorskich, ochronie równości itd., jest dla sędziego (sądu) partnerem do rozmowy na odpowiednim poziomie merytorycznym. Powinna także być dla sądu partnerem w zakresie procedury. W tej chwili od stron postępowania cywilnego oczekuje się aktywności w prezentowaniu materiału procesowego, proces cywilny jest oparty na zasadzie kontrydiktoryjności, wskutek czego ktoś, kto reprezentuje stronę z pozycji organizacji pozarządowej, nie może szkodzić stronie swoją biernością albo podejmowaniem błędnych czynności procesowych.

Jeśli chodzi o **standarty** – powinny być podobne do tych, jakich oczekuje się w przypadku profesjonalnych pełnomocników (adwokatów czy radców prawnych). Przede wszystkim chodzi o lojalność wobec sądu i drugiej strony procesu, przedstawianie sprawdzonych faktów, niewprowadzanie sądu w błąd, działanie w dobrej wierze, staranność, rzetelność, uczciwość, nastawienie na wyjawienie/ujawnienie prawdy, a nie jej ukrycie, unikanie „gmatwania”, tworzenia na siłę rzeczywistości wirtualnej itd. Stanowi o tym znowelizowany w 2011 r. art. 3 k.p.c., zgodnie z którym strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody.

Sąd oczekuje od organizacji pozarządowej lojalnej współpracy, uczciwego dialogu. Szybko wykrywając każdą nieuczciwość, nierzetelność, naciąganie faktów itd., traci zaufanie do takiej organizacji – w tym postępowaniu i w każdym następnym z jej udziałem. Oczywiście, nie może się to odbić na bezstronności sądu, jest ona wymagana także w stosunku do stron nieuczciwych albo nielejalnych, jednak brak wzajemnego zaufania z pewnością utrudnia współpracę i psuje relacje.

Sąd nie jest niczym wrogiem, nie można traktować go jako przeciwnika, z którym należy walczyć. Dlatego każda postawa uczestnika postępowania nastawiona na konfrontację, a nie na dialog, nie może doprowadzić do oczekiwanego efektu.

### **Czy obowiązujące przepisy w zakresie udziału organizacji pozarządowych w postępowaniach cywilnych są odpowiednie? Czy dają wystarczające narzędzia organizacjom do aktywnego wspierania obywateli? Jakie zmiany można postulować?**

Obowiązujące przepisy procedury cywilnej dotyczące udziału organizacji pozarządowych w postępowaniu cywilnym są w moim przekonaniu raczej odpowiednie. Dają organizacjom pozarządowym wystarczające narzędzia do aktywnego wspierania obywateli w postępowaniach sądowych.

Organizacje pozarządowe mogą: 1) wytaczać powództwa na rzecz obywateli (art. 61 § 1 k.p.c.), 2) przystąpić do strony w już toczącym się postępowaniu (art. 61 § 2 k.p.c.), 3) wreszcie – jeżeli nie uczestniczą w sprawie – mogą przedstawić sądowi istotny dla sprawy pogląd (art. 63 k.p.c.), 4) mogą również uczestniczyć w postępowaniu prowadzonym przy drzwiach zamkniętych jako osoby zaufania strony (art. 154 § 1 k.p.c.). Te cztery formy udziału organizacji pozarządowych w postępowaniu cywilnym są zupełnie wystarczające.

Pewien problem stanowi natomiast to, że w procesie cywilnym mogą brać udział tylko organizacje pozarządowe, które nie prowadzą działalności gospodarczej (co wyklucza z tego grona np. organizacje zajmujące się także organizowaniem komercyjnych/odpłatnych szkoleń), a takie organizacje mają zwykle środki finansowe na swoją działalność (np. ustanowienie profesjonalnego pełnomocnika, przeprowadzenie badań, zdobycie informacji, zakup potrzebnych

książek i opracowań, zamówienie ekspertyz itd.). Drugim ograniczeniem jest zakres przedmiotowy spraw, w których mogą brać udział organizacje pozarządowe (art. 61 § 1 i 3, art. 462 k.p.c.). Okazuje się bowiem, że poza tym enumeratywnie określonym zakresem przedmiotowym mogą się znaleźć istotne społecznie sprawy, w których organizacja pozarządowa nie może wziąć udziału (np. ochrona praw osób niepełnosprawnych mentalnie, w których nie ma elementu dyskryminacyjnego).

Jeśli chodzi o przepisy procedury cywilnej, które określają procesowy status organizacji pozarządowej, to są te same przepisy, które dotyczą stron i uczestników postępowania. Organizacje pozarządowe nie mogą być traktowane podczas procesu lepiej (inaczej) niż inni uczestnicy postępowania (art. 32 Konstytucji). Być może inna jest perspektywa samych organizacji pozarządowych, więc to raczej one powinny przedstawić ewentualne postulaty zmian. Może uważają np., że ich udział w postępowaniach sądowych wiąże się ze zbyt dużymi kosztami, albo coś stanowi dla nich barierę w dostępie do sądu. Sądzę jednak, że problemem może być raczej sądowa praktyka stosowania obowiązujących przepisów, a nie przepisy jako takie.

### **Jakie są warunki skuteczności działania organizacji przed sądem? Czego powinny unikać organizacje pozarządowe biorące udział w postępowaniach? Jakie zachowania mogą im utrudnić bycie skutecznymi w postępowaniach?**

Organizację pozarządowe mają unikalną wiedzę w tych obszarach, w których działają (np. organizacje konsumenckie w obszarze poszanowania praw konsumenta, organizacje antydyskryminacyjne w obszarze równego traktowania i zakazu dyskryminacji itd.). I ten atut trzeba wykorzystać przed sądem. Należy skupiać się na istocie rzeczy, nie rozdrabniać się, nie ginąć w nieistotnych szczegółach, nie zasypywać sądu informacjami, których nie można wykorzystać w tym konkretnym procesie. Sądy w Polsce są bardzo obciążone rozstrzygnięciem licznych spraw, nie można im dostarczać dodatkowej zbędnej pracy.

W procesie cywilnym ważne jest ponadto, że istnieje kolosalna różnica między twierdzeniami strony (organizacji pozarządowej) oraz ustalonymi faktami.



się udowodnić. Nie wystarczy powiedzieć coś przed sądem – trzeba każde twierdzenie poprzeć stosownym dowodem. I o tym strony (także organizacje pozarządowe) zapominają. Nie można zaklinać rzeczywistości, trzeba podjąć trud udowodnienia swoich racji. Dowodem może być prawie wszystko, znalezienie odpowiednich dowodów jest jednak sztuką.

Organizacje pozarządowe występujące aktywnie w procesach mogą stanowić istotne wsparcie dla sądu. Może ono polegać na dostarczaniu informacji (także dowodów – np. danych statystycznych, wyników badań socjologicznych), do których sądowi (sędziemu) trudno jest trafić bez znacznego wysiłku.

Niekiedy występowanie organizacji pozarządowych w procesie może stanowić nadużycie prawa. Dzieje się tak wtedy, gdy pod pozorem występowania na rzecz obywatela przedstawiciel organizacji pozarządowej chce załatwić swój prywatny interes. Od organizacji pozarządowej oczekuje się jednak dystansu, obiektywizmu, pozytywnego zaangażowania, a nie wykorzystywania sali sądowej i postępowania przed sądem do osiągnięcia celów, które nie dają się pogodzić z kształtowaniem postaw właściwych dla społeczeństwa obywatelskiego.

### **Jakie cechy powinna spełniać opinia przyjaciela sądu, by spełniła swoje cele?**

Sąd nie oczekuje przytaczania raz jeszcze w opinii przyjaciela sądu stanu faktycznego – od ustalania stanu faktycznego jest zresztą sam sąd, to jego podstawowe zadanie. Sąd oczekuje informacji (nowych okoliczności, których dotąd nikt nie przedstawił, albo naświetlenia tych samych okoliczności od innej strony, ukazania rzeczywistości z innej perspektywy, co może mieć znaczenie np. dla oceny materiału dowodowego, który zawsze jest oceniany w jakimś kontekście, w zestawieniu z innymi elementami tej układanki, jaką jest misterne odtwarzanie stanu faktycznego) oraz inspiracji intelektualnej (np. zwrócenia uwagi na różne możliwe do przyjęcia sposoby wykładni obowiązujących przepisów prawa).

Jak się okazuje, możliwość współdziałania (wchodzenia w interakcje) sądu z organizacjami pozarządowymi ma wiele aspektów. Umocnianie się społeczeństwa obywatelskiego i coraz większa świadomość prawna będą w przyszłości powodować coraz większy udział organizacji pozarządowych w postępowaniach

cywilnych. Chodzi o to, żeby obydwie strony – sądy i organizacje pozarządowe – traktowały tę sytuację jako najzupełniej normalną i oczywistą.

## **Wymiar sprawiedliwości a organizacje społeczne w procesie stosowania prawa antydyskryminacyjnego**

Łukasz Bojarski, Prezes Instytutu Prawa i Społeczeństwa INPRIS<sup>29</sup>

W poniższym komentarzu, zainspirowanym badaniami dotyczącymi stanu współpracy pomiędzy wymiarem sprawiedliwości a społeczeństwem obywatelskim w procesie stosowania prawa antydyskryminacyjnego (ankieta dla organizacji społecznych), po krótkim wstępie, poruszam kolejno zagadnienia: obserwacji procesów sądowych, opinii przyjaciela sądu *amicus curiae*, włączania się organizacji do postępowań na prawach strony oraz innych możliwych działań organizacji związanych z wymiarem sprawiedliwości. Na koniec formułuję pewne wnioski ogólne i rekomendacje zainspirowane lekturą opracowania badań w części dotyczącej działań prawnych organizacji społecznych.

### **Wstęp**

Na początku chciałbym sformułować kilka uwag o charakterze ogólnym. Autorzy badania i ankiety odwołują się do używanego czasem sformułowania „współpraca” pomiędzy wymiarem sprawiedliwości a społeczeństwem, pomiędzy sądami a organizacjami pozarządowymi (społecznymi). Choć w relacjach tych środowisk/institucji są elementy współpracy, to bardziej odpowiednim określeniem są „relacje”, czy „interakcje” pomiędzy sądami a organizacjami społecznymi, w przypadku zaś postępowań sądowych i innych – „udział” w postępowaniu organizacji społecznej. Współpraca bowiem oznacza w języku potocznym współdziałanie, umiejętność pracy w grupie na rzecz wspólnych celów,

---

29 Rozdział składa się z fragmentów artykułu: Ł. Bojarski, *Organizacje społeczne a wymiar sprawiedliwości w procesie stosowania prawa antydyskryminacyjnego* (w:) M. Wieczorek, K. Bogatko (red.) *Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych. Raport z monitoringu*, PTPA, Warszawa 2013, s. 197–212.

zespołowe realizowanie zadań itp. Natomiast w przypadku sądów i organizacji społecznych te ostatnie pełnią czasem rolę stron lub opowiadają się po stronie jednej ze stron postępowania (sąd pozostaje bezstronnym arbitrem sporu), obserwują pracę sądu w charakterze organizacji strażniczej (kontrolującej sposób wykonywania władzy sądowniczej) itp. Lepiej więc mówić o relacjach różnych podmiotów, które profesjonalnie wykonują swoje role, niż o współpracy. Choć i ze współpracą czasami mamy do czynienia, na przykład w przypadku projektów naukowych, edukacyjnych itp. [...]

## **Obserwacja procesów sądowych**

Jednym z trzech działań prawnych, którym autorzy badania poświęcili szczególną uwagę jest obserwacja procesów sądowych. [...]

Z opracowania badań ankietowych wynika, że siedem organizacji spośród 18 ma doświadczenie z obserwacją procesów. W trzech przypadkach są to doświadczenia incydentalne, ale kilka organizacji wyraźnie stosuje obserwację często, jest to utrwalony sposób działania. [...]

Organizacje zajmujące się problematyką równego traktowania warto zachęcać do obserwacji procesów, specjalistycznej – skupionej na analizie spraw gdzie występują poszczególne zagadnienia związane z dyskryminacją, ale i powszechnej, obserwacji typu „obserwator sądu” (*court watch*). [...]

## **Opinie przyjaciela sądu (*amicus curiae*)**

Złożenie opinii przyjaciela sądu (*amicus curiae*, czy *amicus curiae brief*, a w świetle polskiego prawa – „przedstawienie sądowi istotnego dla sprawy poglądu”) jest działaniem, które wymaga większego niż sama obserwacja zaangażowania. [...]

W Polsce przedstawianie sądowi opinii przyjaciela sądu to praktyka stosunkowo nowa, pamiętam, że kiedy w latach 90-tych składaliśmy w imieniu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka pierwszą opinię *amicus curiae* w sądzie powszechnym, w piśmie przewodnim do opinii tłumaczyliśmy czym jest *amicus curiae*, i że instytucja ta znana jest praktyce światowej. Obecnie coraz więcej organizacji wykorzystuje tę metodę do przedstawienia sądowi swojego poglądu. „Opinia przyjaciela

sądu jest formą wyrażenia przez organizację pozarządową opinii prawnej w postępowaniach sądowych w przypadkach, gdy w związku z celami działalności danej organizacji zachodzi taka potrzeba. Służy ona przedstawieniu szczególnego poglądu organizacji pozarządowej na sprawę rozpatrywaną przed sądem, któremu taka opinia jest przedstawiana. Opinia przyjaciela sądu ma przede wszystkim pomóc sądowi w kompleksowym rozpoznaniu sprawy, z uwzględnieniem argumentów oraz poglądów, które niekoniecznie mogą być przedstawione przez strony w postępowaniu<sup>30</sup>. [...]

Jeśli chodzi o badane organizacje, to siedem spośród 18 skorzystało z możliwości złożenia w sądzie opinii przyjaciela sądu, z tego trzy organizacje zrobiły to ponad 5 razy, a kolejne dwie ponad 10 razy. Część organizacji jednak twierdziła, że ponieważ raczej przyłączają się do postępowania, i przedstawiają w sprawie swoje opinie ustne i pisemne, to nie ma potrzeby formułowania dodatkowo opinii *amicus curiae*. [...]

## Wstąpienie do procesu na prawach strony

W praktyce poza *amicus curiae* jest szereg innych działań, które organizacja społeczna może podjąć w związku z toczącym się postępowaniem. W omawianych badaniach, obok obserwacji i wnoszenia opinii przyjaciela sądu, uwzględniono możliwość „wstąpienia do postępowania na prawach strony”. [...]

Takie przystąpienie może pomóc stronie, często nieporadnej, bez środków na prawnika, w wygraniu sprawy, ale prócz efektu w sprawie indywidualnej, może spowodować także nagłośnienie problemu, może mieć wymiar bardziej uniwersalny i wpływ na stosowanie prawa w podobnych przypadkach. Jako przykład podać można bardzo świeży (28 listopada 2012) wyrok Sądu Najwyższego dotyczący odmowy wstąpienia do najmu po zmarłym partnerze homoseksualnym. Sąd Najwyższy podjął uchwałę w sprawie interpretacji art. 691 kodeksu cywilnego stwierdzając, że osobą pozostającą „faktycznie we wspólnym pożyciu” jest osoba, którą ze zmarłym najemcą łączyła więź uczuciowa, fizyczna i gospodarcza,

---

30 Zob. M. Bernatt, *Opinia przyjaciela sądu (amicus curiae) jako pomocnicza instytucja prawna w orzecznictwie sądów polskich*, (w:) Ł. Bojarski (red.) *Sprawny sąd. Zbiór dobrych praktyk. Część druga*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 184 i n.

nawet jeśli jest to osoba tej samej płci. W tej sprawie obok powoda występowała Helsińska Fundacja Praw Człowieka<sup>31</sup>, która wstąpiła do postępowania i, między innymi, sporządziła apelację od wyroku sądu, a w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, który odpowiadał na pytanie prawne, była reprezentowana przez osobnego od powoda pełnomocnika.

Jeśli chodzi o badane organizacje, to osiem organizacji spośród 18, które odpowiedziały na pytania ankiety, działa poprzez przyłączenie się do postępowania, w tym cztery wielokrotnie, bo ponad 10 razy. Co do zasady, organizacje nie wskazują na jakiegokolwiek problemy z realizacją tego uprawnienia, poza jednym głosem, z którego wynika, że sąd wymagał pisemnej zgody powoda na wstąpienie organizacji zanim zmieniono prawo i wprowadzono taki obowiązek (wcześniej przepis mówił o zgodzie, nie przesądzając jej formy). [...]

## Rekomendacje

Gdyby chciał się pokusić o sformułowanie rekomendacji zainspirowanych badaniami organizacji to warto wspomnieć następujące zagadnienia.

## Organizacje społeczne

Wydaje się, że organizacje społeczne mogłyby częściej angażować się w działania prawne.

Część działań określanych jako działania prawne nie wymaga eksperckiej wiedzy prawniczej. Tak jest na przykład w przypadku obserwacji rozpraw sądowych, do której warto zachęcać. Uczestnictwo przedstawicieli społeczeństwa w rozprawach, ich „obserwacja” (czy to spontaniczna, czy wedle jakiegoś przyjętego schematu) ma wpływ na sprawowanie wymiaru sprawiedliwości i jest dobrym sposobem na zdobywanie wiedzy o sprawach sądowych, na edukację, na kontrolę sprawowania władzy, na realizację zasady jawności procesu. Do takich działań warto organizacje zachęcać wspomagając je odpowiednim oprzyrządowaniem (przewodnikami, poradnikami, które pozwolą się przygotować, oswoić z wymiarem sprawiedliwości, z sądem i rozprawą sądową).

---

31 Zob. więcej na stronie HFPC poświęconej przeciwdziałaniu dyskryminacji: <http://www.hfhrpol.waw.pl/dyskryminacja/>.

Wiele innych działań prawnych wymaga wiedzy eksperckiej, ale są też sposoby, by z niej skorzystać, nawet jeśli sama organizacja nie dysponuje odpowiednimi zasobami. Wymienię trzy możliwości. Pierwsza możliwość to współpraca z inną organizacją społeczną, w której działają kompetentni prawnicy (na przykład Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, czy Helsińska Fundacja Praw Człowieka). Druga możliwość to działalność komercyjnych prawników *pro bono* (nieodpłatnie). Staje się to coraz bardziej popularny sposób działania prawników, chętnych do współpracy z organizacjami społecznymi (doświadczenia takie ma PTPA, HFPC, specjalny projekt Centrum Pro Bono prowadzi Fundacja Uniwersyteckich Poradni Prawnych, która pośredniczy w kontaktach organizacji społecznych i prawników/ kancelarii gotowych poprowadzić sprawę za darmo<sup>32</sup>). Trzecia możliwość to szansa jaką stwarza rozwój uniwersyteckich poradni prawnych (gdzie studenci prawa pod okiem doświadczonych prawników i opiekunów naukowych udzielają pomocy prawnej). Takie poradnie prawne (nazywane także klinikami prawa) znajdują się na wszystkich wydziałach prawa w Polsce (zarówno w uczelniach publicznych, jak i prywatnych) i można rozważyć i zaproponować im współpracę<sup>33</sup>. Być może spowoduje to, że coraz więcej z nich sprawy o dyskryminację uzna za jedną ze swych specjalizacji (jak to ma miejsce w przypadku kliniki prawa na Uniwersytecie Warszawskim, gdzie jedna z sekcji specjalizuje się w sprawach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji).

Warto także zachęcać organizacje społeczne, by same inicjowały kontakt z instytucjami i organizacjami związanymi z wymiarem sprawiedliwości i środowiskiem pracowników wymiaru sprawiedliwości – można wymienić Krajową Radę Sądownictwa, Krajową Radę Prokuratorów, Stowarzyszenia sędziów (Iustitia, THEMIS, Stowarzyszenie Sędziów Sądów Rodziny w Polsce), prokuratorów i pracowników wymiaru sprawiedliwości (referendarze, asystenci sędziów). Warto, by organizacje informowały o swych działaniach wykraczających poza zaangażowanie w jedną sprawę sądową, i wynikach tych działań, jak badania itp.

---

32 [www.centrumprobono.pl](http://www.centrumprobono.pl).

33 Lista wszystkich uniwersyteckich poradni prawnych znajduje się na stronie Fundacji Uniwersyteckich Poradni Prawnych [www.fupp.org.pl](http://www.fupp.org.pl).

Wydaje się, że informacja zwrotna od społeczeństwa będzie przydatna zwłaszcza pod kątem wykorzystania w szkoleniach dla pracowników wymiaru sprawiedliwości, w tym przyszłych i obecnych sędziów. Obok przepisów prawa związanych z udziałem organizacji społecznych w postępowaniach (w różnych rolach) dotyczy to zwłaszcza „umiejętności miękkich”, związanych m.in. z zachowaniem na sali rozpraw i traktowaniem stron i uczestników postępowania, z komunikacją, czy psychologią sali.

## Sądy

Sędziowie są profesjonalistami, którzy znają prawo i są ekspertami w jego stosowaniu. Nikt nie jest jednak alfą i omegą, wiedza i doświadczenie wyspecjalizowanych organizacji społecznych mogą być pomocne i powinny być przez wymiar sprawiedliwości wykorzystywane. Działalność organizacji pozarządowych bywa nadal traktowana z nieufnością. Jednak dorobek niektórych organizacji jest naprawdę bogaty i zasługuje na to, by być przez wymiar sprawiedliwości dostrzeżony i analizowany (tak się zresztą często dzieje). Informacja zwrotna na temat funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości pochodząca od organizacji powinna być analizowana i wykorzystywana przez odpowiednie instytucje i organy władzy, zwłaszcza w pracach legislacyjnych, czy w tworzeniu projektów edukacyjnych dla pracowników wymiaru sprawiedliwości. Pisma branżowe powinny stwarzać organizacjom możliwość zabrania głosu.

Punkt widzenia spoza środowiska samych sędziów wydaje się istotny przy okazji dyskusji, debat, na temat stanu polskiego wymiaru sprawiedliwości, sądownictwa i statusu sędziów. Warto by w takich debatach brany był pod uwagę głos obywateli reprezentowany między innymi przez dorobek organizacji społecznych<sup>34</sup>.

---

34 O Krajowej Radzie Sądownictwa jako platformie do dyskusji o opiniach organizacji społecznych piszę więcej w artykule: Ł. Bojarski, *Krajowa Rada Sądownictwa czyli więcej obywatela w sądownictwie*, „Na wokandzie”, nr 1(11), 2012.

## Testy dyskryminacyjne – kiedy, po co i jak?

Kinga Wysieńska-Di Carlo<sup>35</sup>

Problem dyskryminacji różnych grup mniejszościowych i kobiet nie jest już tematem marginalnym, dyskutowanym jedynie w gronie akademików czy wyspecjalizowanych organizacji pozarządowych. W związku ze zmianami zachodzącymi tak w świadomości społecznej, jak i systemie prawnym, nierówne traktowanie i dyskryminacja stały się przedmiotem analiz i polemik podejmowanych w głównym nurcie debaty publicznej. Mimo to pomiar dyskryminacji i jej dowodzenie, tak dla celów naukowych, jak i postępowań sądowych czy działań rzeczniczych, cały czas wiąże się z wieloma nieporozumieniami i kontrowersjami. Części z nich można uniknąć dzięki zastosowaniu testów dyskryminacyjnych.

Testy dyskryminacyjne w wielu krajach stały się podstawowym sposobem sprawdzania, czy i w jakiej skali występuje zjawisko bezpośredniej dyskryminacji określonych grup mniejszościowych, a także narzędziem do uprawdopodobnienia lub bezpośredniego wykazywania dyskryminacji określonych osób w postępowaniach sądowych. Istnieje kilka rodzajów testów, o czym będzie mowa dalej, ale – niezależnie od rodzaju – ich konstrukcja jest podobna. Składa się ona z trzech elementów/etapów.

**Element/etap pierwszy** polega na doborze dwóch lub więcej osób (testerów lub testerek, sylwetek lub historii) o takich samych charakterystykach bezpośrednio lub pośrednio związanych z daną sytuacją, a różniących się jedynie cechą, która, jak podejrzewamy, stanowi przesłankę nierównego traktowania. Na przykład, jeżeli chcemy zobaczyć, czy jakiś pracodawca lub pracodawcy dyskryminują na etapie rekrutacji osoby o określonej orientacji seksualnej, to dobieramy dwie osoby lub konstruujemy dwa życiorysy o takich samych kwalifikacjach, doświadczeniach i wszystkich innych cechach istotnych z punktu widzenia stanowiska, na które przebiega rekrutacja, a jedyną cechą różniącą kandydatów lub kandydatki jest ich orientacja (o tym, jak ją można sygnalizować, będzie mowa dalej).

---

35 Przedruk fragmentu publikacji: K. Śmiszek, K. Wysieńska-Di Carlo (red.) *Testy Dyskryminacyjne. Praktyczny podręcznik dla organizacji pozarządowych*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2015 (dostępne na stronie: [ptpa.org.pl](http://ptpa.org.pl)).



**Element/etap drugi** to próba zawarcia transakcji z określoną lub losowo wybraną osobą podejmującą decyzję w interesującej nas sferze czy rynku. Mówiąc inaczej, ten etap polega na odpowiednim doborze badanych i próbie nawiązania z nimi relacji w testowanym obszarze. Obejmuje on na przykład selekcję pracodawców, właścicieli mieszkań, punktów usługowych itp. oraz wysłanie do nich testerów lub testerek, ich życiorysów lub innych materiałów zawierających o nich informację i sugerujących chęć skorzystania z danej oferty lub usługi polecanej publicznie.

**Element/etap trzeci** obejmuje rejestrację i analizę wyników. W zależności od tego, w jakiej sferze i w jakim celu przeprowadzano testy, rejestracja może obejmować przebieg negocjacji, długość ich trwania, uzyskane informacje, opinie i odczucia testerów i testerek, zaproponowane ceny za daną usługę, oferowany rodzaj kontraktu itp. Analiza takich wyników może mieć charakter zarówno ilościowy, jak i jakościowy, a w każdym wypadku ich istotą jest obiektywne ustalenie, czy testerzy lub testerki z grupy większościowej i mniejszościowej (faktyczni/e lub skonstruowani/e) zostali/zostały inaczej potraktowani/e i czy ta różnica wyczerpuje definicję dyskryminacji ze względu na daną przesłankę.

Niezależnie od tego, jakiej przesłanki dyskryminacji dotyczy test, jakiego typu transakcji czy też rynku, i w jakim celu jest przeprowadzany, jeżeli został przygotowany i zrealizowany zgodnie z zasadami jego konstrukcji, to pozwala jednoznacznie identyfikować i dokumentować incydenty dyskryminacji. [...]



# Problemy ze stosowaniem prawa antydyskryminacyjnego zidentyfikowane w badaniach organizacji pozarządowych – przykłady

## Monitoring skuteczności funkcjonowania ustawy równościowej

G. Kukowka, A. Siekiera, *Monitoring skuteczności funkcjonowania Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 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.

### **Wprowadzenie – komentarz do Monitoringu (K. Kędziora)**

Autorzy i autorki przedmiotowego raportu podali w wątpliwość prawdziwość oficjalnych danych, które podaje Ministerstwo Sprawiedliwości, z których korzysta krajowy Organ ds. Równego Traktowania – Rzecznik Praw Obywatelskich, na temat liczby spraw sądowych, które toczą się na podstawie art. 13 Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (dalej: Ustawa równościowa). Powołując się na alarmujące informacje pozyskane przez organizację pozarządową Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, o których mowa w Raporcie z monitoringu „Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych”, ponad rok po jego prezentacji stwierdzono, że błędnych danych na temat liczby spraw w żaden sposób nie zweryfikowano. Bagatelizując wagę problemu dyskryminacji, jakim bez

wątpienia jest niekorzystanie przez społeczeństwo polskie z tego instrumentu ochrony, władze po raz kolejny wysłały sygnał, że nie jest to temat priorytetowy.

Ktoś mógłby zapytać, skąd wątpliwości. Może brak postępowań oznacza, że w Polsce brak przypadków dyskryminacji w obszarach takich jak edukacja, dostęp do dóbr i usług, zabezpieczenie społeczne, zatrudnienie niepracownicze czy w ramach opieki zdrowotnej? Nic bardziej mylnego. To nie przypadek, że przedmiotowy monitoring został przeprowadzony przez osoby reprezentujące środowisko organizacji pozarządowych, które przeciwdziałają dyskryminacji różnych grup społecznych narażonych na wykluczenie czy dyskryminację. Autorka przedmiotowego tekstu, również reprezentuje to środowisko. W ramach swojej działalności na co dzień spotykamy się ze sprawami, które mogłyby stać się przedmiotem postępowania na podstawie tzw. Ustawy równościowej. Niestety zwykle są to doniesienia prasowe, bądź informacje „z trzeciej ręki”, na podstawie których trudno dotrzeć do osób pokrzywdzonych. Często zdarza się również, że osoby obawiają się występować na drogę sądową, mając wątpliwości co do efektywności dostępnej ochrony przed dyskryminacją. Z naszych obserwacji wynika, iż wiedzy na temat istnienia tej Ustawy nie posiada zarówno, tak zwany przeciętny zjadacz chleba, jak również profesjonalni prawnicy do których zwracają się osoby pokrzywdzone dyskryminacją po poradę.

Tak więc, praktyka pokazuje iż problem nierównego traktowania to nie tylko incydentalne przypadki, ale zjawisko powszechne. Stąd słusznie należy pytać, dlaczego prawie cztery lata od dnia wejścia w życie tzw. Ustawy równościowej, mamy w Polsce zaledwie pięć postępowań. Pytanie, rzecz jasna, skierowane jest przede wszystkim do przedstawicieli władz, ale również krajowego organu ds. Równego traktowania, jakim od 1 stycznia 2014 r. jest w Polsce Rzecznik Praw Obywatelskich. Kolejne pytanie dotyczy działań jakie zostały podjęte, co najmniej od początku 2011 r. mających na celu promocję nowego instrumentu prawa w społeczeństwie, tak ażeby uczynić go jak najbardziej efektywnym. [...]

### **Streszczenie:**

[...] W ramach prowadzonego badania do 275 sądów rejonowych i okręgowych, do 11 sądów apelacyjnych i Sądu Najwyższego został wysłany wniosek

o informację publiczną. Głównym pytaniem badawczym była liczba spraw, które toczyły się w oparciu o ustawę równościową w okresie od 1 stycznia 2011 r. do chwili obecnej. Wszystkie sądy – rejonowe, okręgowe, apelacyjne i Sąd Najwyższy – udzieliły odpowiedzi. Oprócz przeprowadzonej wysyłki, dokonano również analizy materiałów dotyczących funkcjonowania i jakości ustawy równościowej. Główne źródła to dokumenty i materiały Rzecznika Praw Obywatelskich oraz organizacji społecznych. Przeanalizowano również statystyki dostępne na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości.

Analizę wyników monitoringu przeprowadzono dwuetapowo. W pierwszym etapie uzyskano informację z sądów o liczbie toczących się postępowań. W drugim etapie, wnoszono o udostępnienie zanonimizowanych akt spraw, aby zwerfikować, na ile w sprawach tych faktycznie pojawiły się roszczenia z ustawy równościowej.

### **Główne wnioski:**

– ustawa ma niewielkie zastosowanie w praktyce: badanie 287 sądów powszechnych pokazało, że od 1 stycznia 2011 r. do marca 2014 r. w sumie prowadzonych było 5 postępowań z wykorzystaniem przepisów Ustawy.

– dane, które udostępnia Ministerstwo Sprawiedliwości na temat spraw toczących się z wykorzystaniem ustawy równościowej nie są zgodne ze stanem faktycznym: wyniki monitoringu pokazują, że dane, które przekazało Ministerstwo Sprawiedliwości Rzecznikowi Praw Obywatelskich (30 spraw w 2011 r.), czy też w odpowiedzi na zapytania posła Roberta Biedronia (6 spraw w 2012 r.), nie mają pokrycia w rzeczywistości. Dane te są podawane oficjalnie przez Ministerstwo i w żaden sposób nie odzwierciedlają stanu faktycznego, czyli rzeczywistego zastosowania ustawy równościowej w praktyce. W odpowiedzi na zapytania wysłane do sądów powszechnych uzyskaliśmy ostateczną informację, że przed krajowymi sądami powszechnymi zawisło dotąd 5 postępowań z zastosowaniem przepisów ustawy.

– wykorzystanie przepisów ustawy równościowej w postępowaniach sądowych nie jest monitorowane, co uniemożliwia ocenę jej użyteczności, zwłaszcza w początkowej fazie funkcjonowania. Analizując dostępny materiał można

zauważyć również, że do końca 2013 r. nadal trudne jest określenie liczby spraw toczących się w oparciu o tę ustawę, jak również brak jest regulacji umożliwiających skuteczne rejestrowanie powództw toczących się na jej podstawie.

Zastanawiając się nad przyczynami tak niewielkiego wykorzystania ustawy w czwartym roku od jej wejścia w życie, powodów można doszukiwać się zarówno w niedoskonałości przepisów niezapewniających ochrony grupom narażonym na dyskryminację, jak również w braku właściwych działań informacyjnych na temat wejścia w życie i głównych założeń ustawy równościowej. Pośrednio przyczyna może tkwić również w braku edukacji antydyskryminacyjnej w przygotowaniu zawodowym prawników.

### **Rekomendacje skierowane są do:**

– Ministerstwa Sprawiedliwości – aby stworzony został działający system ewidencjonowania postępowań toczonych z zastosowaniem ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania;

– Podkomisji nadzwyczajnej 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) – aby w znowelizowanej ustawie przewidziano obowiązek ewidencjonowania postępowań z zastosowaniem Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>36</sup>;

– Sądu Najwyższego – aby stworzono efektywny system pozwalający na sprawne ewidencjonowanie spraw;

– Rzecznika Praw Obywatelskich i Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania – by poddać analizie problem niewielkiego zastosowania przepisów ustawy równościowej (może wynikać to z tego, że omawiana Ustawa stanowi niedoskonałe narzędzie w sprawach o dyskryminację, jak również z nieznamomości tych przepisów, czy może z obu tych przyczyn jednocześnie);

---

<sup>36</sup> Podkomisja zakończyła prace nie przygotowując projektu. W kolejnym parlamencie, póki co (stan na styczeń 2016 r.) nie podjęto dalszych prac nad zmianą ustawy o równym traktowaniu.

– organizacji pozarządowych – by organizacje reprezentujące wszystkie grupy osób narażonych na wykluczenie i dyskryminację oraz działające na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji włączyły się w lobbing na rzecz jej zmiany, dzięki czemu mogą uzyskać skuteczne narzędzie ochrony tych grup.

## **„Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych” – monitoring wybranych polskich sądów apelacyjnych, okręgowych i rejonowych**

Informacja o badaniach prowadzonych przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego „Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych – monitoring wybranych polskich sądów apelacyjnych, okręgowych i rejonowych” ([www.ptpa.org.pl](http://www.ptpa.org.pl)).

### **Opis projektu**

**Bezpośrednim powodem** rozpoczęcia realizacji projektu było wejście w życie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, które podwyższyły standardy ochrony przed dyskryminacją z takich powodów jak płeć, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna, narodowość, wiek, religia lub wyznanie.

**Celem** przeprowadzonego projektu monitoringowego było przyjrzenie się kilku aspektom działania i stosowania prawa antydyskryminacyjnego w codziennej praktyce polskich sądów – znajomości przez sędziów standardów konstytucyjnych i europejskich chroniących przed nieusprawiedliwionym nierównym traktowaniem częstotliwości powoływania się na nie, umiejętności posługiwania się nimi w rozstrzyganych sprawach. Jednym z założeń projektu było także zbadanie postaw sędziów wobec zjawiska dyskryminacji.

### **Postawiono następujące pytania** badawcze:

- jaki typ argumentacji jest używany przez sądy w orzeczeniach,
- na jakie polskie i europejskie przepisy oraz orzecznictwo powołują się sądy w uzasadnieniach do orzeczeń kończących postępowanie w instancji,

- czy orzekając, sądy biorą pod uwagę opinie eksperckie lub opinie organizacji pozarządowych, a jeśli tak, to w jakim zakresie,
- jak sądy interpretują wyjątki od zasady niedyskryminacji,
- w jakiej wysokości są przyznawane odszkodowania i zadośćuczynienia,
- czy standardy wyznaczone przez ustawodawstwo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej mają odzwierciedlenie w orzeczeniach polskich sądów?

**Metodologia** monitoringu została obrana i opisana odrębnie w każdej z trzech części. Przeprowadzone zostało badanie akt sądowych w 22 sądach rejonowych (53%), 17 sądach okręgowych (40%) i 3 sądach apelacyjnych (7%). Łącznie analizie poddano 172 orzeczenia kończące sprawę w instancji w latach 2004–2011. Akta badanych spraw poddano analizie również ze względu na udział organizacji pozarządowych w postępowaniach sądowych. Analizie poddano również to, jakie przepisy stosowały sądy w badanych sprawach, a także, na jakie orzecznictwo się powoływały. Ponadto, posługując się metodą ilościową zbadano, w jaki sposób sądy interpretują kluczowe dla postępowania z zakresu naruszenia zasady równego traktowania pojęcia, tj. katalog przesłanek dyskryminacyjnych oraz procesową zasadę przeniesionego ciężaru dowodu.

W celu określenia stosunku sędziów do kwestii dyskryminacji i stosowania przepisów prawa antydyskryminacyjnego przeprowadzono badanie ankietowe wśród 54 sędziów w okresie od kwietnia do września 2012 roku. W trzeciej części raportu badania dotyczyły postaw sędziów wobec udziału organizacji pozarządowych w postępowaniach sądowych dotyczących dyskryminacji oraz poznania opinii i doświadczeń przedstawicieli organizacji pozarządowych działających w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji w kwestii udziału w postępowaniach sądowych z tego zakresu. Aby osiągnąć powyższy cel w badaniu zastosowano scenariusz wywiadu pogłębionego, „mieszanego” oraz dwa rodzaje ankiet skierowane do sądów powszechnych i podmiotów będących organizacjami członkowskimi Koalicji na Rzecz Równego Traktowania.

**Wyniki badań** przeprowadzonych w ramach projektu nie napawają optymizmem i świadczą o potrzebie reform zarówno w aspekcie edukacji



pracowników wymiaru sprawiedliwości jak i działań na rzecz aktywizacji organizacji pozarządowych.

Analiza danych przytoczonych w treści raportu pozwoliła sformułować autorom następujące rekomendacje:

- powinien powstać odpowiedni system edukacji antydyskryminacyjnej dla sędziów sądów powszechnych (możliwe do przeprowadzenia w ramach obowiązkowych szkoleń);

- wskazana jest dogłębna analiza informacji o funkcjonowaniu wymiaru sprawiedliwości otrzymywanych od organizacji pozarządowych przez wymiar sprawiedliwości oraz włączenie analizy tych informacji do szkoleń dla pracowników wymiaru sprawiedliwości;

- należałoby przeprowadzać szkolenia dla pracowników wymiaru sprawiedliwości z tzw. „umiejętności miękkich” związanych z szeroko pojętym zachowaniem na sali rozpraw;

- powinno się aktywizować oraz podnosić kompetencje organizacji pozarządowych w zakresie włączania się w proces stosowania prawa z zakresu dyskryminacji w sądach powszechnych;

- należy wprowadzić zmiany w zakresie pozyskiwania danych do statystyk publikowanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości na temat toczących się postępowań;

- pożądane jest odpowiednie przygotowanie rządowych programów dotacyjnych i strategii krajowych aktywizujących organizacje pozarządowe do wykorzystywania w swojej pracy działań prawnych.

Raport „Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych” został opublikowany w 2013 roku pod redakcją Moniki Wieczorek i Katarzyny Bogatko, zarówno w wersji papierowej, jak i elektronicznej na stronie internetowej: <http://www.ptpa.org.pl/publikacje>.

Na pracę składają się trzy części podzielone na rozdziały:

- Część pierwsza raportu opisuje stosowanie przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów powszechnych, skupiając się kolejno na prawie

pracy, prawie cywilnym i prawie karnym. Autorzy przedstawiają szczegółową metodologię monitoringu wybraną dla tej części badań oraz komentarze odnoszące się bezpośrednio do stosowania przepisów antydyskryminacyjnych w wymienionych wcześniej gałęziach prawa.

- Część druga skupia się na postawie sędziów sądów powszechnych wobec zjawiska dyskryminacji oraz na ocenie przepisów antydyskryminacyjnych.
- Część trzecia podejmuje problem relacji pomiędzy organizacjami pozarządowymi a wymiarem sprawiedliwości w procesie stosowania prawa antydyskryminacyjnego. Przeanalizowany został udział organizacji pozarządowych w postępowaniach sądowych z zakresu dyskryminacji oraz zaangażowanie organizacji społecznych w proces stosowania prawa antydyskryminacyjnego.

## **Przestępstwa z nienawiści w Polsce na podstawie badań akt sądowych**

Informacja o badaniach „Przestępstwa z nienawiści w Polsce na podstawie badań akt sądowych” prowadzonych przez Stowarzyszenie Przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii „Otwarta Rzeczpospolita” (Projekt I za lata 2008–2009, Projekt II za lata 2010–2011, projekt III za lata 2011–2012).

### **Opis projektu**

**Celem** projektu była analiza prawidłowości działań organów polskiego wymiaru sprawiedliwości w sprawach zarzutu popełnienia przestępstwa z art. 119, 256 i 257 kodeksu karnego. W ocenie Stowarzyszenia nikłe ściganie sprawców „przestępstw z nienawiści” nie wynika ze złego prawa, ale z wadliwego postępowania instytucji wymiaru sprawiedliwości.

Stowarzyszenie zrealizowało kolejne podobne projekty. Pierwszy obejmował analizę akt sądowych za lata 2008–2009 (38 zbadanych spraw), drugi obejmował okres 2010–2011 (25 zbadanych spraw), trzeci lata 2012–2012 (20 spraw).

**Metoda** zastosowana w monitoringu: do prezesów wszystkich sądów okręgowych oraz rejonowych w Polsce (w pierwszym badaniu tylko rejonowych) wysłane zostały pisma z prośbą o wskazanie, czy przed danym sądem od początku

2009 roku toczyły się postępowania o czyny określone w art. 256 i 257 kodeksu karnego (także art. 119 w przypadku sądów okręgowych) oraz o przedstawienie sygnatur tych spraw i sposobu ich zakończenia. W większości przypadków odpowiedzi sądów były pozytywne, choć zdarzyły się odmowy wglądu w akta (w pierwszym badaniu). Z drugiej strony zdarzyły się sądy, które same przesyłały dokumenty do siedziby Stowarzyszenia. Z kolei w trzeciej edycji badania zdecydowana większość sądów wskazała, iż takie sprawy u nich nie były prowadzone.

Dokumenty sędowo-prokuratorskie były analizowane przez zespół osób mających doświadczenie i umiejętności w czytaniu akt sądowych.

Wyniki analiz zostały wzbogacone o ekspertyzy specjalistów z zakresu lingwistyki i socjologii.

**Badania ujawniły**, iż w znaczącej części przypadków oskarżeni szybko przyznawali się do winy, a wyrok zapadał po uzgodnieniu kary pomiędzy oskarżonym a prokuratorem w drodze zastosowania instytucji dobrowolnego poddania się karze lub skazania bez rozprawy. Niekiedy też sprawy przekazywane były do postępowania mediacyjnego.

Większość badanych przez Stowarzyszenie spraw sądowych zakończyła się wyrokiem skazującym, co uznano za dowód, że zawarte w kodeksie karnym regulacje działają prawidłowo.

Głównym problemem jest jednak to, że większość postępowań nie trafia na drogę sądową, lecz zatrzymuje się na etapie postępowania prokuratorskiego lub kończy się jeszcze wcześniej, na komisariacie policji przy próbie zgłoszenia zdarzenia. Dowodem na to jest stosunkowo mała liczba postępowań sądowych. Stowarzyszenie postuluje zatem usprawnienie kontroli działań podejmowanych przez odpowiednie organy jeszcze przed wniesieniem aktu oskarżenia.

**Poza tym w badaniu stwierdzono**, że:

- sądy uznają przestępstwa „z nienawiści” za przestępstwa o niskiej szkodliwości czynu, co zdaniem autorów badania wydaje się stanowiskiem niewłaściwym,
- sądy nienależycie stosują kodeks karny poprzez zbyt rzadkie, zdaniem autorów, badania: stosowanie przepisów dotyczących zastosowania zróżnicowanej gamy kar i środków karnych wraz ze szczególnymi zobowiązaniami

dla skazanego np. do uczestnictwa w oddziaływaniach korekcyjno-edukacyjnych lub do powstrzymania się od przebywania w określonych środowiskach albo miejscach,

- sądy rzadko korzystały z możliwości zastosowania kary ograniczenia wolności.

**Raporty** (1, 2 i 3 edycji) zostały opublikowane w internecie na stronie internetowej Stowarzyszenia: <http://otwarta.org/>. Raporty zawierają krótki opis i uzasadnienie podjętych działań, uwagi metodologiczne, zestawienie tabelaryczne badanych spraw, analizy ekspertów oraz narzędzie badawcze: kwestionariusz badań aktowych. Projekt w miarę możliwości finansowych ma być cyklicznie powtarzany.

## **Przestępstwa nie stwierdzono. Prokuratorzy wobec doniesień o publikacjach antysemickich**

Informacja o badaniach „Przestępstwa nie stwierdzono. Prokuratorzy wobec doniesień o publikacjach antysemickich” prowadzonych przez Stowarzyszenie Przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii „Otwarta Rzeczpospolita” – monitoring działania sądów i prokuratur poprzez badania aktowe.

### **Opis projektu**

Istotą projektu była analiza prawidłowości działań organów polskiego wymiaru sprawiedliwości w sprawach zarzutu popełnienia przestępstwa z art. 256 i 257 kodeksu karnego. Projekt został zrealizowany w 2006 r.

**Celem** działań było uwrażliwienie organów wymiaru sprawiedliwości i opinii publicznej na niebezpieczeństwa publikacji szerzących nienawiść rasową, etniczną i religijną oraz niebezpieczeństwo lekceważenia ich społecznych konsekwencji.

**Przyjęta metoda** polegała na wyborze kilku (czterech) przypadków umorzenia postępowań w sprawach tego rodzaju oraz poddanie analizie prokuratorskich

uzasadnień tych decyzji przez specjalistów z czterech dziedzin (prawnika, literaturoznawcę, historyka i publicystę społecznego i politycznego).

**Ta wielostronna analiza** uzasadnień prokuratorskich **pozwoliła** autorom badania **stwierdzić**, iż w żadnej ze spraw nie można powiedzieć o prokuraturze, iż była całkowicie bezstronna i że oceniała zgromadzone dowody z należyтым uwzględnieniem zasad prawidłowego rozumowania, rozumienia znaczeń językowych i historycznych oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego. W istocie względy zachowania bezstronności wymagałyby bowiem od prokuratora krytycznego ustosunkowania się do każdej wypowiedzi autorów (lub wydawców) publikacji, których dotyczyły postępowania prokuratorskie. Stwierdzono duże nasilenie błędów, brak dokładności i rzetelności w działaniu, kwestionowanie uznanych autorytetów naukowych, brak należytego odniesienia do opinii biegłych, traktowanie wolności słowa jak wartości bez żadnych ograniczeń.

Wyniki analizy wraz z wnioskami zostały przekazane Prokuratorowi Generalnemu RP.

**Raport** został opublikowany w internecie na stronie Stowarzyszenia (<http://otwarta.org/wp-content/uploads/2012/03/Przestępstwa-nie-stwierdzono-2006.pdf>). Zawiera krótki opis i uzasadnienie podjętych działań, analizy ekspertów oraz dokumentację jednego z postępowań prokuratorskich. Ze względu na niewielką próbę badawczą trudno o generalizację wniosków, jednakże stwierdzone w ramach projektu istotne podobieństwa w argumentacji stosowanej przez prokuratorów wskazują na rzeczywistą istotność problemu.



# Wybrane wystąpienia uczestników spotkań w ramach programu „Wspólnie przeciw dyskryminacji”

## Przeciwdziałanie dyskryminacji a praktyka Policji

mł. insp. Andrzej Gibadło, Pełnomocnik Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu ds. Ochrony Praw Człowieka

Policja jest jednym z kluczowych elementów systemu bezpieczeństwa wewnętrznego. Policjanci działają na podstawie prawa i w jego granicach. Państwo polskie i wspólnota międzynarodowa na podstawie konstytucji, ustaw i ratyfikowanych umów międzynarodowych sprawuje nadzór nad działaniami władz publicznych. Monitoruje przestrzeganie praw człowieka i standardy ich ochrony w tym również kwestie antydyskryminacyjne. Warto w tym miejscu podkreślić, iż **ochrona praw człowieka jest ustawowym obowiązkiem każdego funkcjonariusza**. Został on wyeksponowany w art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji gdzie czytamy, iż „policjanci w toku wykonywania czynności służbowych mają obowiązek respektowania godności oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka”. Problematyką nadzoru nad działaniami policjantów zajmuje się wiele instytucji zarówno krajowych, jak i międzynarodowych. Oprócz podmiotów zewnętrznych, takich jak CPT, CERD, Prokuratura, MSW, Rzecznik Praw Obywatelskich czy Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania również w samej Policji funkcjonują struktury zajmujące się przedmiotową problematyką. | 111

Zanim powiem szerzej o działaniach podmiotowych, chciałbym podkreślić, że **Policja wykonuje również zadania wynikające z ustawy o równym traktowaniu** i dostrzega potrzebę wprowadzania działań dotyczących ograniczania dyskryminacji w przestrzeni publicznej. Przejawia się to w realizacji „Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016”. Zwłaszcza w zakresie przystosowania obiektów policyjnych do właściwej obsługi osób starszych i z niepełnosprawnością.

Działania w zakresie ochrony praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji są skuteczne, gdyż Policja dość wcześnie dostrzegła potrzebę utworzenia wyspecjalizowanych **stanowisk zajmujących się przełamywaniem istniejących barier, stereotypów i uprzedzeń** zarówno w środowisku policyjnym, jak i poza nim. Chodzi tu o działającą od 2004 roku **sieć policyjnych pełnomocników do spraw ochrony praw człowieka**. W skład tej struktury wchodzi: Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji, Komendanta CBŚP, pełnomocnicy KWP/KSP oraz nieetatowi pełnomocnicy komendantów szkół policyjnych. Jednym z podstawowych zadań pełnomocników jest **uwrażliwianie policjantów na problematykę konieczności wdrażania działań antydyskryminacyjnych**. Aby skuteczniej prowadzić działalność w tym zakresie, w 2014 roku wprowadzono **wewnętrzne procedury antydyskryminacyjne**, mające na celu przeciwdziałanie przypadkom nierównego traktowania w miejscu pełnienia służby lub świadczenia pracy.

Należy także pamiętać, że **Policja jest otwarta na współpracę z podmiotami zewnętrznymi**. Dotyczy to w szczególności możliwości udziału w szkoleniach, seminariach i konferencjach, jak i prowadzenia działalności edukacyjnej wśród różnych grup odbiorców. Odbywa się to często we współpracy z administracją, samorządami, organizacjami pozarządowymi, szkołami i uczelniami wyższymi. Przykładem takiej współpracy było zorganizowanie dla wielkopolskich policjantów i pracowników Policji, wspólnie ze Stowarzyszeniem „Pro Humanum” z Warszawy szkolenia pt. „Różnorodność w praktyce. Edukacja antydyskryminacyjna dla urzędników i funkcjonariuszy publicznych”. Równie ciekawym doświadczeniem była wymiana poglądów w ramach konferencji współorganizowanej przez Stowarzyszenie Sędziów RP THEMIS oraz Instytut Prawa



i Społeczeństwa INPRIS pt. „Razem przeciwko dyskryminacji”, gdzie rzeczowo i z szacunkiem bardzo różne środowiska mogły zaprezentować swój punkt widzenia. Wyrażam nadzieję, że podejmowane działania to właściwy kierunek, gdyż podnoszenie poziomu wiedzy, kształtowanie postaw i zachowań przeciwdziałających dyskryminacji oraz nierównemu traktowaniu powinno stanowić stały element edukacji nie tylko każdego policjanta czy pracownika policji, ale także całego społeczeństwa.

## **Dostęp Romów do świadczeń zdrowotnych – między teorią a praktyką**

dr Julia Wojnowska-Radzińska, Adiunkt w Katedrze Prawa Konstytucyjnego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Konstytucja RP w art. 68 ust. 1 gwarantuje każdemu prawo do ochrony zdrowia i nikt w korzystaniu z tego prawa nie może być dyskryminowany (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP). Wymaga podkreślenia, iż przepisy zakazujące nierównego traktowania w dostępie do ochrony zdrowia zawarte są również w ustawie o równym traktowaniu. Prawodawca w art. 7 przedmiotowej ustawy wprowadził wyraźny **zakaz nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej** oraz oświaty i szkolnictwa wyższego. Innymi słowy zakaz nierównego traktowania w dostępie i korzystaniu z opieki zdrowotnej oznacza, iż **ani przepisy prawa, ani praktyka ich stosowania nie mogą wprowadzać dla jednostek żadnych nieuzasadnionych ograniczeń w dostępie do ochrony zdrowia, opartych na niedozwolonych kryteriach.**

Jednakże **w praktyce Romowie o nieuregulowanym statusie pobytowym na terytorium RP (będący jednocześnie obywatelami Unii Europejskiej) doświadczają dyskryminacji w dostępie do usług zdrowotnych.** W szczególności problematyczna pozostaje kwestia ich równego dostępu do świadczeń spełnianych w ramach tzw. przymusu ustawowego (tj. w sytuacjach nagłych) na

podstawie art. 15 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej<sup>37</sup> oraz art. 30 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza<sup>38</sup>. Analizując treść tych przepisów, można dojść do wniosku, że zadania w zakresie zrealizowania prawa człowieka do ochrony zdrowia w sytuacjach nagłego zagrożenia zdrowia lub życia zostały wykonane przez władze publiczne m.in. poprzez wprowadzenie stosownych przepisów dotyczących bezwarunkowego obowiązku niezwłocznego udzielenia świadczeń osobom potrzebującym.

Zgodnie z szerokim zakresem podmiotowym prawa do ochrony zdrowia z art. 68 ust. 1 Konstytucji RP odpowiednie świadczenia przysługują wszystkim, co wywołuje określone problemy dotyczące kwestii praktycznych – przede wszystkim ponoszenia kosztów tak udzielonych świadczeń. Art. 15 ustawy o działalności leczniczej nakłada na podmioty lecznicze – wszystkich rodzajów – generalny obowiązek udzielenia świadczeń zdrowotnych (pomocy medycznej) każdej osobie, która potrzebuje natychmiastowego ich udzielenia ze względu na zagrożenie życia lub zdrowia. Ustawodawca uznał bowiem, iż w obliczu zagrożenia życia lub zdrowia każdy człowiek ma prawo do uzyskania niezbędnej pomocy medycznej. W tym zakresie komentowany przepis koresponduje z art. 68 ust. 1 Konstytucji RP.

## **Dyskryminacja osób z niepełnosprawnością**

Magdalena Szul-Fryda, Kamila Urbańska, Certyfikowane Trenerki Pracy Osób Niepełnosprawnych

Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych (OCWIP) jest organizacją pozarządową powstałą w 2006 roku. „Istniejemy, by pomagać” – to misja Stowarzyszenia, która jest realizowana poprzez działania kierowane do organizacji pozarządowych, liderów społecznych, młodzieży, grup nieformalnych,

---

37 „Podmiot leczniczy nie może odmówić udzielenia świadczenia zdrowotnego osobie, która potrzebuje natychmiastowego udzielenia takiego świadczenia ze względu na zagrożenie życia lub zdrowia”.

38 „Lekarz ma obowiązek udzielać pomocy lekarskiej w każdym przypadku, gdy zwłoka w jej udzieleniu mogłaby spowodować niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia, oraz w innych przypadkach niecierpiących zwłoki”.

samorządów terytorialnych, podmiotów ekonomii społecznej, przedsiębiorców oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób z niepełnosprawnością. OCWIP wśród wielu zadań w obszarze pożytku publicznego **realizuje projekty, mające aktywizować społecznie i zawodowo osoby z niepełnosprawnością, poprzez wykorzystanie innowacyjnej w warunkach polskich metody zatrudnienia wspomaganego**. Metoda ta opiera się na udzieleniu podopiecznemu właściwego, spersonalizowanego wsparcia przez trenera pracy. Współpraca trenera z doradcą zawodowym, psychologiem, a także z pracodawcą zapewnia kompleksowość oraz wielowymiarowość oferowanego wsparcia. Bazując właśnie na tej metodzie OCWIP osiąga ponadprzeciętne rezultaty. Zwykle w projektach mających na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych zakładany wskaźnik zatrudnienia wynosi 20–25%. W projekcie „Pełno(s)prawni na rynku pracy – program aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych z woj. opolskiego”, który był realizowany przez organizację od 1.09.2012 do 31.12.2014, wskaźnik zatrudnienia wyniósł ponad 60%.

Organizacja opiera swoje doświadczenia w obszarze dyskryminacji osób z niepełnosprawnością głównie na realizacji dwóch projektów:

„Pełno(s)prawni na rynku pracy” – program aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych z woj. opolskiego, który się zakończył w grudniu 2014;

„Trener pracy moją szansą” – program aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych z terenu woj. opolskiego i śląskiego, który będzie trwał do grudnia 2016 r.

W pracy projektowej, oprócz sukcesów spotykamy się także z wieloma przypadkami, w których beneficjenci projektu napotykają na liczne bariery praktycznie we wszystkich sferach swojego życia, a szczególnie w procesie aktywizacji zawodowej. Zarówno pracodawcy, instytucje, urzędy oraz przestrzeń architektoniczna pozostawiają wiele do życzenia w tej kwestii, o czym świadczą poniższe przykłady.

1) W zakresie barier architektonicznych – przede wszystkim trudności komunikacyjne i niedogodne rozwiązania techniczne w zakresie edukacji, służby

zdrowia i szeroko pojętego życia społecznego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy.

2) W zakresie rynku pracy – narażenie na przejawy dyskryminacji osób z zaburzeniami psychicznymi, z epilepsją, a także z niepełnosprawnością ruchową.

Pracodawca, dowiadując się o tym, że osoba zmagająca się z niepełnosprawnością ruchową od razu informuje, że gdyby wiedział o tym wcześniej, w ogóle nie zaprosiłby takiej osoby na rozmowę kwalifikacyjną.

W przypadku, gdy pracodawca dowiaduje się, że osoba ma zdiagnozowaną epilepsję bądź chorobę psychiczną informuje, że ogłoszenie jest już nieaktualne.

3) W zakresie instytucji i urzędów – szczególnie w zakresie dysfunkcji systemów związanych z orzecznictwem i rehabilitacją.

Zespoły orzekające o stopniach niepełnosprawności (np. powiatowe zespoły, komisje ZUS) bardzo powierzchownie traktują sprawy osób z niepełnosprawnościami, nie posiłkują się najświeższymi wynikami badań lekarskich, często stają w sprzeczności ze zdrowym rozsądkiem, np. osoba z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym nagle zdaniem komisji zdrowieje.

Zapisy w orzeczeniach wskazujących na stopień i rodzaj niepełnosprawności błędnie określają, że dana osoba jest niezdolna/zdolna do pracy lub niezdolna/zdolna do samodzielnej egzystencji, co jest często demotywujące dla samej osoby zainteresowanej, jak i wprowadza w błąd instytucje, które z tego orzecznictwa korzystają i od niego uzależniają swoje decyzje np. nie przyznając środków finansowych, co skutkuje dalszymi przejawami dyskryminacji.

Powyższe przykłady nie są wszystkimi, które wyczerpują temat, jednak z doświadczenia organizacji wynika, że są to przykłady najbardziej reprezentatywne dla omawianej grupy społecznej. Osoby z niepełnosprawnością są jedną z grup, która ma największe trudności na rynku pracy, wokół której nadal funkcjonuje wiele mitów i stereotypów. W dalszym ciągu istnieje szereg barier, które niekorzystnie wpływają na osoby z niepełnosprawnością, a większość z nich ma charakter systemowy.

## Spółeczny kontekst niepłacenia alimentów

dr Iza Desperak, Katedra Socjologii Polityki i Moralności, Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego

Problem niepłacenia alimentów jest gigantycznym problemem społecznym, którego skala jest szacowana jedynie w sposób ostrożny i orientacyjny. Bez wątplenia dotyczy co najmniej miliona dzieci, co sprawia, że wśród krajów Unii Europejskiej Polska jest jedynym, w którym problem ten przybrał aż taką skalę.

O jego zakresie świadczy już to, że w 1974 roku powołano w PRL państwowy Fundusz Alimentacyjny. Działo się to w kraju, który sprawował kontrolę nad życiem swoich obywateli, gdzie praca była obowiązkiem, a brak pieczętki z miejsca pracy w dowodzie osobistym groził poważnymi konsekwencjami. Kraju, gdzie obowiązywał stały meldunek, którego resztki wciąż obserwujemy. Kraju, gdzie kobieta – matka i żona – nie musiała występować do sądu, by odbierać mężowską wypłatę w jego miejscu zatrudnienia. Mogła to zrobić na podstawie decyzji zarządu przedsiębiorstwa lub jego komórki, na przykład gdy mąż pensję regularnie przepijał. I jednocześnie to onnipotentne państwo nie było w stanie zagwarantować, by z owych najczęściej państwowych pensji strącano zasądzone kwoty alimentów na dzieci. Nie bardzo wiadomo, dlaczego tak było. Jedną z moich rozmówczyń, która pamięta te czasy, wskazuje, że decyzja o powołaniu funduszu była uwarunkowana dramatycznym poziomem ubóstwa, w jakim żyły rodziny samotnych matek – nie do pogodzenia ze sloganami o dobrobycie w socjalistycznej ojczyźnie. Jednak socjologowie nie mogli badać wtedy ubóstwa, wszak objęte było politycznym tabu, wskutek czego nie dysponujemy żadnymi „twardymi” danymi dotyczącymi tego tematu.

Transformacja rozpoczęta w 1989 roku sprawiła, że egzekucja alimentów stała się jeszcze trudniejsza. Ludzie zmieniali pracę, adresy, wyjeżdżali za granicę, znikali z pola widzenia komorników lub po prostu zmieniali umowę o pracę na pracę „na czarno”. Spadek skuteczności egzekucji alimentów próbowano tłumaczyć ubożeniem ojców, utratą przez nich pracy (choć tym samym procesom podlegały przecież matki), a transformacyjne zmiany nie zmniejszyły ich odpowiedzialności za byt dzieci. Problemem nie była i nie jest niska skuteczność

komorniczej egzekucji alimentów, tylko to, że zobowiązani (głównie ojcowie) alimentów nie płacą, co stanowi coś w rodzaju narodowego sportu. Likwidacja Funduszu w 2004 r. i jego przywrócenie w 2008 r. (w efekcie protestów matek oraz w rezultacie obywatelskiego projektu ustawy przyjętej przez sejm) niewiele zmieniły – ojcowie nadal nie płacą, gdy nie chcą, i niewiele można w tej sprawie zrobić. Próba poprawy „litera prawa”, czyli stworzenie nowych ram prawnych, oraz próby uszczelnienia nowego systemu powinny być poprzedzone szerszą analizą tego zjawiska.

To, że problem niepłacenia alimentów trwał w obu epokach, i że żadne prawno-administracyjne narzędzia nie były skuteczne, każe przyjrzeć się jego warunkowaniom społecznym. Należą do nich modele ojcostwa i macierzyństwa, w których – w 1974, i w 2015 roku – matki **muszą** ponosić pełną odpowiedzialność za los swych dzieci, a ojcowie **mogą** wybrać, czy i w jaki sposób, i w jakiej skali w owej odpowiedzialności współuczestniczą. Dotyczy to nie tylko rozwiedzionych par i dzieci urodzonych poza małżeństwem (których liczba rośnie i będzie rosnąć). Ojcostwo nieobecne realizowane jest bowiem, jak piszą Agnieszka Golczyńska-Grondas, Ilona Chmura-Rutkowska i Joanna Ostrouch, także w rodzinach pełnych. Zmiany na rynku pracy przyczyniają się do wzrostu niepewności, prekaryzacji, co może skutkować ulotnością ojcowskich zobowiązań. Jednak w polskich pełnych rodzinach model męża i ojca, który nie wnosi nic do budżetu gospodarstwa domowego, a nawet niekiedy wręcz z niego „wynosi”, ma długą tradycję.

W dodatku niepłacący alimentów ojcowie cieszą się społecznym wsparciem. Pomagają im w tym zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Mężczyźni to koledzy, którzy pomagają ukrywać dochody lub pracodawcy, którzy rozwiązują umowę i zatrudniają „na czarno”. Kobiety to matki, siostry, nowe partnerki, które pomagają unikać odpowiedzialności rejestrując na siebie firmę, przepisując na siebie mieszkanie czy samochód. I wreszcie, jak dowodzi raport „Alimentare, czyli jeść” z 2004 r., opracowany przez krakowskie Centrum Praw Kobiet, do grona owych wspierających należą komornicy, udzielający wskazówek, jak uniknąć odpowiedzialności, choćby wpłacając 50 złotych od czasu do czasu.

By rozwiązać ów problem, nie wystarczą nowe rozwiązania prawne. By zmienić społeczne nastawienia potrzebne jest społeczne oddziaływanie, edukacja zachęcająca do odpowiedzialności, zredefiniowanie wzorów kobiecości, męskości, ojcostwa i macierzyństwa (które przecież obserwujemy na gruncie prawnym, choćby urlopów wychowawczych, rodzicielskich oraz ojcowskich). Nie da się tego zapoczątkować bez pewnej politycznej wizji i nie sposób zrealizować bez społecznej kampanii medialnej. I tu mam dobrą wiadomość, jako że taką kampanię właśnie obserwujemy. To klip towarzyszący projektowi **„Nie odrzucaj swojego dziecka. Płać alimenty”**. Kampanię tę zapoczątkowali łódzcy komornicy wraz ze Stowarzyszeniem Poprawy Spraw Alimentacyjnych „Dla Naszych Dzieci”. W filmiku „Połączenie odrzucone”<sup>39</sup> dzwoni telefon. Mężczyzna po zerknięciu na wyświetlacz, na którym wyświetla się „była”, odrzuca połączenie. Dzwoniąca kobieta nie rezygnuje, dzwoni kolejnego dnia, i jeszcze następnego, skreślając kolejne daty w kalendarzu. Wreszcie obserwująca tę grę dziewczynka chwytła telefon, i na numer ostatniego połączenia wysyła SMS-a o treści: „kłamczuch”. Oczywiście jedna kampania, nawet pomysłowa, nie jest w stanie uporać się z co najmniej kilkudziesięcioletnim bagażem społecznych stereotypów stojących za powszechnym usprawiedliwianiem i rozgrzeszaniem niepłacących alimentów, jednak stanowi dobry początek, i oby znalazła naśladowców.

### **Przywołana literatura:**

*Alimentare znaczy jeść*, raport, Centrum Prawa Kobiet, Kraków 2004.

I. Chmura-Rutkowska, J. Ostrouch, *Mężczyźni na przełęczy życia. Studium socjopedagogiczne*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2007.

I. Desperak, *Samotna matka Polka wśród Triobriandczyków* (w:) A. Pawlak, E. Hyży (red.) *Rodzina – terra incognita. Przemiany rodziny w XXI wieku*, Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Łódź 2012, s. 180–195.

M. Fuszara, *Kobiety w sądach rodzinnych* (w:) A. Titkow, H. Domański (red.) *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 1995.

A. Golczyńska-Grondas, *Mężczyźni z enklaw biedy*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2004.

---

39 [https://www.youtube.com/watch?v=Q6elfm\\_DaJE](https://www.youtube.com/watch?v=Q6elfm_DaJE) [https://www.youtube.com/watch?v=Q6elfm\\_DaJE](https://www.youtube.com/watch?v=Q6elfm_DaJE).





# Wspólne seminaria dla sędziów i organizacji społecznych – opis dobrej praktyki

Łukasz Bojarski, Prezes Instytutu Prawa i Społeczeństwa INPRIS  
Karol Muszyński, koordynator projektu „Wspólnie przeciw dyskryminacji”, THEMIS

Realizacja projektu, którego podstawowym elementem jest spotkanie i dyskusja, z jednej strony sędziów, a z drugiej przedstawicieli organizacji społecznych jest zjawiskiem nowym. Najczęściej bywa tak, że organizacje społeczne organizując projekty, zapraszają do udziału sędziów, czy to w charakterze ekspertów, czy uczestników seminariów lub konferencji. W projekcie „Wspólnie przeciw dyskryminacji” stroną zapraszającą byli sędziowie, członkowie Stowarzyszenia Sędziów THEMIS. Wyszli oni z założenia, że warto wymienić doświadczenia na temat stosowania prawa antydyskryminacyjnego, ale i problematyki dyskryminacji w szerszym kontekście, spotykając się z osobami, które na co dzień zajmują się pomaganiem osobom dyskryminowanym oraz które z racji swojej specjalizacji i, bardzo często, wieloletniego doświadczenia mają bogatą wiedzę na temat działania uprzedzeń, stereotypów i dyskryminacji wobec grup społecznych najbardziej narażonych na dyskryminację. Podczas spotkań sędziowie mogli dzielić się wiedzą prawną, czasem tłumaczyć skomplikowane zagadnienia, procedury, terminy prawne. Przedstawiciele organizacji społecznych prezentowali z kolei codzienne doświadczenia z pracy z osobami dyskryminowanymi, ale i doświadczenia z prób wykorzystywania prawa, w tym w postępowaniach sądowych. Jako

że problematyka prawa antydyskryminacyjnego i jego stosowania w praktyce sądowej niesie wiele pytań, wątpliwości, nowych zagadnień, wyspecjalizowane organizacje społeczne, w tym prawnicy w nich działający bywają także równorzędnymi partnerami do dyskusji z sędziami.

Celem programu i spotkań była jednak nie tylko refleksja na temat dyskryminacji, prawa i jego stosowania, wymiana doświadczeń, czy formułowanie rekomendacji na przyszłość. Celem było także zastanowienie się, czy tego rodzaju spotkania, w formule spotkań z jednej strony sędziów, a z drugiej przedstawicieli organizacji społecznych mają sens i przydają się obu stronom? Czy wspólne seminaria przedstawicieli tych dwóch środowisk mogą być dobrą praktyką? W jaki sposób należałoby je organizować, uwzględniając szczególny charakter roli sędziego, w tym także ograniczenia, jakie się z tym wiążą (na przykład dotyczące niemożności dyskusowania na temat prowadzonych spraw, czy udzielania porad prawnych)?

Podczas warsztatów organizowanych w ramach projektu została przeprowadzona ankieta ewaluacyjna dotycząca spotkania, która miała na celu zbadanie preferencji uczestników w zakresie optymalnej formy spotkań. Przeprowadzono również rozmowy z uczestnikami mające na celu zebranie uwag. Poniżej prezentujemy rekomendacje dotyczące dobrej praktyki urządzania spotkań sędziów oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych, powstałe na podstawie 115 ankiet ewaluacyjnych oraz kilkunastu rozmów z uczestnikami.

## **Preferencja dla formy spotkania**

Uczestnicy zwracali uwagę, że specyfika tematu sprawia, że spotkania są szczególnie preferowaną formą. Uczestnicy podkreślali w ankietach, że forma raportowa prawdopodobnie nie zainteresowałaby ich w takim samym stopniu – **spotkania pozwalają lepiej zrozumieć wszystkich aktorów zaangażowanych w działania w danym obszarze, są ciekawsze, pozwalają na płynną wymianę doświadczeń i bardziej angażują intelektualnie.**

Preferowaną formą spotkania jest forma łącząca **seminarium-konferencję z warsztatami**. Panele należy poprzedzać czasem na dyskusję.

## Poruszane tematy i zagadnienia

We wstępnej części spotkania należy poruszyć **tematy ogólne** (definicja dyskryminacji, różne rodzaje dyskryminacji, omówienie przepisów, środki dowodowe, aspekty związane z postępowaniem, rolę organizacji pozarządowych w postępowaniach).

W następnych częściach spotkania należy omówić tematy poruszające **lokalne problemy** związane z dyskryminacją, z którymi zetknęli się uczestnicy warsztatu. Kluczowe jest aktywne zaangażowanie uczestników w prezentowanie problemów, na które natknęli się w praktyce.

Kluczowe dla uczestników jest pokazywanie przykładów zastosowań przepisów oraz interakcji między sędziami a organizacjami pozarządowymi. **Prezentacja rekomendacji w zakresie działań i doświadczeń była najwyżej ocenianym punktem warsztatów.**

Jako interesujący pomysł zaproponowano omawianie **case studies, w których konfrontowane byłyby punkty widzenia różnych osób zaangażowanych w tę samą sprawę** (np. dyskryminowanego, przedstawiciela organizacji pozarządowej, sędziego, ewentualnie urzędnika). Pozwoliłoby to na precyzyjne określenie, na jakim etapie mogą być zastosowane regulacje antydyskryminacyjne i w jaki sposób zwiększać skuteczność ich oddziaływania.

Oczywiście, trzeba pamiętać, że sędziowie biorący udział w tego rodzaju spotkaniach mają pewne ograniczenia – nie mogą na przykład omawiać konkretnych spraw, w których orzekają uczestnicy spotkania. Nie mogą też udzielać porad prawnych. Inni uczestnicy spotkania muszą to uszanować. Warto więc zrobić przed spotkaniem odpowiednie zastrzeżenie (nie zdarzyły nam się w tym względzie żadne problemy). Jednak omawianie zagadnień w formule seminaryjnej jest dopuszczalne i wskazane. Takie dyskusje wiele wносиły dla wszystkich uczestników spotkań.

## Aspekt czasowy spotkań

Z doświadczeń organizacji pięciu warsztatów wynika, iż mimo że spotkania trwały sześć-siedem godzin, uczestnicy uznawali, że spotkania są zbyt krótkie. Zwracano uwagę, że kluczowe dla przedsięwzięcia jest zapewnienie

**odpowiedniego czasu na dyskusję.** Pojawiały się głosy, że spotkania powinny być „znacznie dłuższe”, a nawet „kilkudniowe”.

Wydłużanie spotkania powyżej 6–7 godzin wydaje się być niemożliwe. Sensowniejszym rozwiązaniem byłoby **cykliczne organizowanie spotkań** lub też **organizacja kilku spotkań**. Zwrócono uwagę, że pojedyncze spotkania mogą okazać się niewystarczające dla osiągnięcia pozytywnych skutków.

Pierwsze spotkanie zostało potraktowane przez uczestników w sposób wstępny czy „sygnalizacyjny”. Uczestnicy podkreślali, że optymalnym układem byłaby **organizacja serii spotkań** (lub też – przynajmniej dwóch), podczas których na **pierwszym identyfikowane byłyby problemy lub zagadnienia najbardziej palące**, zaś na **drugim (i kolejnych) uczestnicy znajdowałiby rozwiązania**, proponowałiby do wdrożenia strategie, które mogłyby je rozwiązać. Jest to szczególnie istotne ze względu na to, że uczestnicy często nie zdawali sobie sprawy z tego, że niektóre zachowania, z którymi się stykali, mogą mieć charakter dyskryminacyjny (sędziowie zaś nie wiedzieli niekiedy, że w niektórych sytuacjach należałoby stosować przepisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji). W związku z tym układ sygnalizacja-uświadomienie-poszukiwanie rozwiązań byłby bardziej optymalny.

Zwracano również uwagę, że cykliczność spotkań pozwalałaby na wypracowanie rekomendacji w zakresie tworzenia polityki publicznych.

## **Różne kategorie uczestników**

Uczestnicy podkreślali szczególną wartość, jaką miało zaproszenie **na spotkanie różnych „kategorii” uczestników**. Decyzja organizatorów, aby prócz **sędziów i przedstawicieli organizacji społecznych**, zaprosić także **urzędników lokalnych mających kontakt z zagadnieniem dyskryminacji** została bardzo pozytywnie oceniona. W części spotkań wzięły również **osoby bezpośrednio dotknięte dyskryminacją** (czasem jako przedstawiciele organizacji pozarządowych), co również stanowiło dużą wartość dla uczestników. Podkreślano, że wymiana doświadczeń na różnych etapach procesu przeciwdziałania dyskryminacji pozwala lepiej zrozumieć proces samej dyskryminacji.

## **Korzyści ze spotkań dla poszczególnych kategorii uczestników**

### **Korzyści dla sędziów „funkcyjnych”**

Istotne dla sędziów „funkcyjnych” (prezesów, wiceprezesów, rzeczników) okazało się spotkanie z osobami dyskryminowanymi (w szczególności niepełnosprawnymi) oraz przedstawicielami organizacji społecznych. W sądach wciąż występuje wiele organizacyjnych i technicznych problemów związanych z uczestnictwem przez osoby niepełnosprawne w procesach sądowych (dostępność wind dla osób niepełnosprawnych ruchowo, wielkość sal utrudniająca poruszanie się na wózkach, problemy z uzyskiwaniem informacji dla osób głuchoniemych itd.). Spotkanie okazało się okazją do **wskazania wielu nieoczywistych barier, które napotykają osoby niepełnosprawne w zakresie faktycznej realizacji prawa do sądu.**

### **Korzyści dla sędziów**

Sędziowie rzadko zajmują się problematyką dyskryminacji bezpośrednio w swojej pracy, więc ich wiedza na te tematy jest stosunkowo ograniczona w porównaniu do sprofesjonalizowanych organizacji zajmujących się wyłącznie tą tematyką. Dla sędziów najwartościowsze okazało się przede wszystkim **wymienianie praktycznych doświadczeń uczestników związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji, szerokie przedstawienie różnorodnych kategorii dyskryminacji oraz przedstawienie możliwości zastosowania do nich przepisów antydyskryminacyjnych.**

### **Korzyści dla organizacji pozarządowych**

W toku spotkań okazało się, że organizacje pozarządowe często dysponują bardziej specjalistyczną wiedzą w zakresie dyskryminacji niż sędziowie. Równocześnie, organizacje pozarządowe czasem wykazywały „życzeniowy” stosunek do prawa, nie zauważając, że sędziów wiąże obowiązujące prawo. Dla organizacji pozarządowych najwartościowsze okazało się **przedstawienie ram prawnych tematyki, które mogą posłużyć klientom organizacji w dochodzeniu swoich praw przed sądem.**



# Program spotkań w ramach projektu „Wspólnie przeciw dyskryminacji”

## Poznań

### „Wspólnie przeciw dyskryminacji”

**PROGRAM SPOTKANIA 23 marca 2015, godz. 10**

sala konferencyjna Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu,  
ul. Ratajczaka 10/12

#### **Sesja pierwsza 10:00–12:00**

##### **Otwarcie spotkania**

**Dlaczego „wspólnie”? O roli sądów w stosowaniu prawa antydyskryminacyjnego i o roli organizacji obywatelskich w przeciwdziałaniu dyskryminacji** – Katarzyna Gonera, sędzia Sądu Najwyższego, THEMIS; Łukasz Bojarski, Prezes INPRIS

##### **Panel pierwszy**

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego przez sądy – wybrane zagadnienia, w tym na tle ustawy o równym traktowaniu z 2010 r.** – prof. dr hab. Roman Wieruszewski PCPC, INP PAN

**Wstęp filmowy. Nienawistne hasła podczas wydarzeń sportowych – analiza wybranych przykładów** – dr Aleksandra Gliszczyńska-Grabias, INP PAN

**Wstęp filmowy. Utnij łeb Hydrze... – o (kontr)produktywności cenzury na przykładzie odwołania spektaklu *Golgota Picnic*** – dr Jakub Dąbrowski, ASP

##### **Dyskusja – doświadczenia sędziów oraz organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

Dlaczego ustawa o równym traktowaniu nie jest wykorzystywana przed sądem?  
Problematyka mowy nienawiści w polskim prawie.  
Wolność słowa, wolność wypowiedzi artystycznej a dyskryminacja ze względu na przekonania, wyznanie i religię.

### **Sesja druga 12:20–14:30**

#### **Panel drugi**

**Dostęp Romów do bezpłatnych świadczeń zdrowotnych w Poznaniu – między teorią a praktyką** – dr Julia Wojnowska, UAM

**Równouprawnienie osób z niepełnosprawnościami – między gwarancjami prawnymi a wyzwaniem codzienności** – dr Łukasz Orylski, redaktor naczelny portalu „pion”

**Przeciwdziałanie dyskryminacji a praktyka policji** – inspektor Andrzej Gibadło, pełnomocnik Komendanta Wojewódzkiego Policji ds. dyskryminacji

#### **Dyskusja – doświadczenia sędziów oraz organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

Dyskryminacja z powodu narodowości i pochodzenia etnicznego, dyskryminacja z powodu niepełnosprawności.

Rola policji w identyfikowaniu i przeciwdziałaniu zjawiskom dyskryminacji.

#### **Panel trzeci**

**Udział organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych w różnych rolach (m.in. opinia przyjaciela sądu: *amicus curiae*, przedstawiciel społeczny, litygacja strategiczna, wnoszenie powództw i przyłączanie się do postępowań)** – sędzia Katarzyna Gonera, THEMIS (postępowanie cywilne), sędzia Jacek Tylewicz, THEMIS (postępowanie karne)

#### **Dyskusja. Doświadczenia sędziów, doświadczenia organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.



Praktyczne aspekty udziału organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych. Dotychczasowe doświadczenia – sukcesy i porażki, bariery i problemy, plany na przyszłość.

## **Płock**

### **„Wspólnie przeciw dyskryminacji” PROGRAM SPOTKANIA 27 kwietnia 2015, godz. 10.00**

siedziba Towarzystwa Naukowego Płockiego, plac Narutowicza 8, Płock

#### **Sesja pierwsza 10:00–12:00**

##### **Otwarcie spotkania**

Powitanie uczestników przez Prezesa Stowarzyszenia Sędziów THEMIS, sędzię NSA Irenę Kamińską i Prezesa Sądu Okręgowego w Płocku Małgorzatę Michalską.

##### **Panel pierwszy**

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego przez sądy – wybrane zagadnienia (w tym m.in. ustawa o równym traktowaniu, zagadnienia dowodowe: testowanie i dane statystyczne jako dowody, przeniesienie ciężaru dowodu)** – sędzia Katarzyna Gonera, Izba Pracy Sądu Najwyższego, THEMIS

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego – doświadczenia organizacji pozarządowych** – Łukasz Bojarski, Prezes INPRIS

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego z perspektywy organizacji obywatelskich – doświadczenia Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA)** – Maciej Kułak, prawnik i koordynator programów w PTPA

##### **Dyskusja – doświadczenia sędziów, doświadczenia organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, doświadczenia organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

Dlaczego ustawa o równym traktowaniu nie jest wykorzystywana przed sądem?

#### **Sesja druga 12:30–14:30**

##### **Panel drugi**

**Niedookreślona dyskryminacja – przegląd spraw z zakresu dyskryminacji rozpoznawanych w wydziale pracy Sądu Rejonowego w Płocku w latach**

**2011–2015** – sędzia Katarzyna Mieszkowicz, Wydział Pracy Sądu Rejonowego w Płocku

**Przejawy dyskryminacji w różnych obszarach życia społecznego** – Agnieszka Gorczyca, Kierownik Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Sierpcu

### **Dyskusja – doświadczenia sędziów oraz organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

### **Panel trzeci**

**Udział organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych w różnych rolach (m.in. opinia przyjaciela sądu: *amicus curiae*, przedstawiciel społeczny, litygacja strategiczna, wnoszenie powództw i przyłączanie się do postępowań)** – sędzia Katarzyna Gonera, Izba Pracy Sądu Najwyższego, THEMIS (postępowanie cywilne), sędzia Jacek Tylewicz, Wydział Karny Sądu Rejonowego w Poznaniu, THEMIS (postępowanie karne)

### **Dyskusja – doświadczenia sędziów oraz organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

Praktyczne aspekty udziału organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych. Dotychczasowe doświadczenia – sukcesy i porażki, bariery i problemy, plany na przyszłość.

## Opole

### **„Wspólnie przeciw dyskryminacji” – warsztat w Opolu**

**PROGRAM SPOTKANIA 1 czerwca 2015 r., godz. 10:00**

Hotel DeSilva Premium, ul. Powolnego 10, Opole

#### **Sesja pierwsza 10:00–13:15**

##### **Otwarcie spotkania**

Powitanie uczestników przez Prezesa Stowarzyszenia Sędziów THEMIS, sędzię NSA Irenę Kamińską oraz Prezesa INPRIS Łukasza Bojarskiego. Dlaczego „wspólnie” przeciw dyskryminacji?

#### **Panel pierwszy 10:00–11:30**

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego przez sądy – zagadnienia wybrane (w tym m.in. ustawa o równym traktowaniu, zagadnienia dowodowe: testowanie i dane statystyczne jako dowody, przeniesienie ciężaru dowodu) – sędzia Joanna Baranowska, Sędzia SO w Płocku del. do SA w Łodzi, THEMIS**

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego – doświadczenia organizacji pozarządowych – Łukasz Bojarski, Prezes INPRIS, członek KRS**

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego z perspektywy organizacji obywatelskich – doświadczenia Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) – Maciej Kułak, prawnik i koordynator programów w PTPA.**

#### **Dyskusja – doświadczenia sędziów oraz organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

Dlaczego ustawa o równym traktowaniu nie jest wykorzystywana przed sądem?

#### **Panel drugi 11:45–13:15**

##### **Doświadczenia organizacji pozarządowych Opolszczyzny**

**Prawa dziecka w postępowaniu sądowym; dyskryminacja rodzica czy jednak dzieci – Barbara Słomian, Stowarzyszenie „Czas dla Rodziny”, Diecezjalna**

Fundacja Ochrony Życia

**Dyskryminacja osób z niepełnosprawnością ze szczególnym uwzględnieniem osób niesłyszących, słabo słyszących oraz głuchoniemych** – Magdalena Szul-Fryda, Kamila Urbańska, Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych oraz Jarosław Duszak i Iwona Błaszczyk, Polski Związek Głuchych, oddział Opole

**Dyskryminacja kobiet ze względu na płeć w miejscu pracy; jakie są kobiety i jacy są mężczyźni? – problem stereotypów płci; dyskryminacja kobiet ze względu na płeć – charakterystyka zjawiska; case study pani Beaty** – Katarzyna Krzyżanowska, Stowarzyszenie Laboratorium Zmiany

**Dyskusja – doświadczenia sędziów oraz organizacji obywatelskich**  
Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

#### **Sesja druga 14:00–16:00**

##### **Panel trzeci 14:00–15:00**

**Zjawisko dyskryminacji i nierównego traktowania z perspektywy działań administracji rządowej w województwie opolskim; mniejszość–większość, Romowie a rynek pracy, edukacja dzieci romskich, pozycja kobiety w środowisku romskim** – dr Marek Mazurkiewicz, pełnomocnik Wojewody Opolskiego ds. Mniejszości Narodowych i Etnicznych

**Zapobieganie dyskryminacji w Policji** – nadkomisarz Mirosława Korejba, pełnomocnik Komendanta Wojewódzkiego Policji w Opolu ds. dyskryminacji

**Rasistowskie ataki pseudokibiców na Opolszczyźnie jako przejaw mowy nienawiści** – nadkomisarz Mirosława Korejba oraz Ewa Kosowska-Korniak, specjalistka ds. PR Sądu Okręgowego w Opolu

##### **Panel czwarty 15:00–16:00**

**Udział organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych w różnych rolach (m.in. opinia przyjaciela sądu: *amicus curiae*, przedstawiciel społeczny, litygacja strategiczna, wnoszenie powództw i przyłączanie się do postępowań)** – Łukasz Bojarski, Prezes INPRIS, członek KRS; sędzia Joanna Baranowska, Sędzia SO w Płocku del. do SA w Łodzi, THEMIS

## **Dyskusja – doświadczenia sędziów oraz organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

Praktyczne aspekty udziału organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych. Dotychczasowe doświadczenia – sukcesy i porażki, bariery i problemy, plany na przyszłość.

## Łódź

### **„Wspólnie przeciw dyskryminacji”**

**PROGRAM SPOTKANIA 8 czerwca 2015 roku, godz. 10:00**

sala konferencyjna Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (IV piętro),  
Łódź, Al. Kościuszki 107/109

#### **Część pierwsza – 10:00–12:00**

##### **Otwarcie spotkania**

Powitanie uczestników przez Prezesa Stowarzyszenia Sędziów THEMIS, sędzię NSA Irenę Kamińską i Prezesa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, sędzię SR Joannę Szczygielską.

##### **Panel pierwszy**

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego przez sądy – zagadnienia wybrane (w tym m.in. ustawa o równym traktowaniu z 03. 12. 2010 r., zagadnienia dowodowe: rozkład ciężary dowodu, testowanie, dane statystyczne jako dowody)** – Joanna Baranowska, *Sędzia SO w Płocku del. do SA w Łodzi; członek Stowarzyszenia Sędziów THEMIS*

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego – doświadczenia organizacji pozarządowych** – *Lukasz Bojarski, Prezes INPRIS, członek KRS*

##### **Panel drugi**

**Problematyka pseudokibiców na terenie województwa łódzkiego. Agresja werbalna jako narzędzie dyskryminacji. Przeciwdziałanie rasizmowi, ksenofobii i nietolerancji.**

Asp. Artur Swęderski i asp. Przemysław Pilarski, Sekcja Zwalczenia Przeszłości Pseudokibiców Wydziału Kryminalnego KWP w Łodzi

Piotr Kłys, FENIKS Stowarzyszenie Pomocy Ofiarom Przeszłości i Wypadków Drogowych

Jacek Purski, Stowarzyszenie „Nigdy Więcej”

##### **Dyskusja**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, doświadczenia organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania. Próba odpowiedzi na pytanie – dlaczego ustawa o równym traktowaniu nie jest wykorzystywana przed sądem? Problematyka mowy nienawiści; przypadki dyskryminacji pracowniczej, dyskryminacji cudzoziemców, osób z niepełnościami; próba wskazania propozycji rozwiązań omawianych zagadnień (sędziowie, przedstawiciele organizacji pozarządowych, m.in. Stowarzyszenia FENIKS; Stowarzyszenia „Nigdy Więcej”; Koalicji Na Rzecz Aktywizacji Społeczno-Zawodowej „Pracując Razem” (organizacje zrzeszone); Fundacji Subsidium; Fundacji Polska-Indie „Dom Biznesu” oraz przedstawiciele innych organizacji pozarządowych, a także innych zaproszonych gości).

## **Część druga 12:45–15:00**

### **Panel trzeci**

**Wprowadzenie: Równie traktowanie w sprawach rodzinnych – zagadnienia wstępne** – Joanna Baranowska Sędzia SO w Płocku del. do SA w Łodzi

**Konsekwencje społeczne dyskryminacji ekonomicznej** – Bogumiła Stawicka, Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Łodzi ds. Równego Traktowania

**Chłopaki nie płacą – społeczne uwarunkowania niepłacenia alimentów w kontekście przemocy ekonomicznej (m.in. przedstawienie wyników badań socjologicznych)** – dr Iza Desperak, Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego

### **Dyskusja**

Doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania (sędziowie; przedstawiciele organizacji pozarządowych, m.in. Fundacji Centrum Praw Kobiet; Łódzkiego Kongresu Kobiet; Stowarzyszenia Poprawy Spraw Alimentacyjnych „Dla Naszych Dzieci”; Stowarzyszenia FENIKS; Fundacji FAMILIAT oraz inni zaproszeni goście).

### **Panel czwarty**

**Udział organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych w różnych rolach (m.in. opinia przyjaciela sądu: *amicus curiae*, przedstawiciel**



**społeczny, litygacja strategiczna, wnoszenie powództw i przyłączanie się do postępowań)** – wprowadzenie Łukasz Bojarski, Prezes INPRIS; *sędzia Jacek Tylewicz, Wydział Karny Sądu Rejonowego w Poznaniu, Stowarzyszenie Sędziów THEMIS* (postępowanie karne); Agata Zakrzewska, Fundacja Centrum Praw Kobiet (doświadczenia sądowe).

### **Dyskusja**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, doświadczenia organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania. Praktyczne aspekty udziału organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych. Dotychczasowe doświadczenia – sukcesy i porażki, bariery i problemy, plany na przyszłość; propozycje rozwiązań.

### **Zakończenie spotkania**

Prezes Stowarzyszenia Sędziów „THEMIS”, sędzia NSA Irena Kamińska.

## Białystok

### **„Wspólnie przeciw dyskryminacji” – warsztat w Białymstoku**

**PROGRAM SPOTKANIA 22 czerwca 2015 r., godz. 10:00**

Sąd Rejonowy w Białymstoku – sala konferencyjna C011, ul. Mickiewicza 103,  
Białystok

#### **Sesja pierwsza – 10:00–13:15 Otwarcie spotkania**

Powitanie uczestników przez sędzię Katarzynę Dąbrowską-Doroszczyk, Prezesa Sądu Rejonowego w Białymstoku – sędzię Annę Korwin-Piotrowską, Wiceprezesa Stowarzyszenia Sędziów THEMIS oraz Łukasza Bojarskiego, Prezesa INPRIS.

#### **Panel pierwszy – 10:00–11:15**

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego przez sądy – zagadnienia wybrane (w tym m.in. ustawa o równym traktowaniu z 03.12.2010 r., zagadnienia dowodowe: rozkład ciężaru dowodu, testowanie, dane statystyczne jako dowody), udział organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych w różnych rolach (m.in. opinia przyjaciela sądu: *amicus curiae*, przedstawiciel społeczny, litygacja strategiczna, wnoszenie powództw i przyłączanie się do postępowań)** – Joanna Baranowska, Sędzia SO w Płocku del. do SA w Łodzi; członek Stowarzyszenia Sędziów THEMIS

**Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego – doświadczenia organizacji pozarządowych** – Łukasz Bojarski, Prezes INPRIS, członek KRS

**Stosowanie i wykładnia unijnych regulacji antydyskryminacyjnych w praktyce orzeczniczej białostockich sądów** – Tomasz Kałużny, sędzia SR w Białymstoku, członek Stowarzyszenia Sędziów THEMIS

#### **Panel drugi – 11:30–13:00**

**Doświadczenia organizacji rządowych i pozarządowych Podlasia**

**Zrozumieć innych ludzi. Projekty edukacyjne** – Maria Szyszko, Departament Kultury i Dziedzictwa Narodowego Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego

**Działania Wojewody przeciwko dyskryminacji – wystąpienie dotyczące realizacji w województwie podlaskim projektów na rzecz równego traktowania** – Katarzyna Mularz, Pełnomocnik Wojewody Podlaskiego do spraw równego traktowania

**Projekty realizowane przez Miasto Białystok na rzecz równego traktowania** – Adam Kurluta, Dyrektor Departamentu Spraw Społecznych Urzędu Miejskiego w Białymstoku (lub inny reprezentant urzędu)

**Prawa osób z niepełnosprawnością – dyskryminacja z przywilejami** – dr Anna Drabarz, Fundacja Aktywizacja

**Edukacja antydyskryminacyjna w województwie podlaskim** – Grzegorz Stefaniak, Stowarzyszenie Na Rzecz Kultury i Dialogu

**Organizacja pozarządowa jako strażniczka wykonywania prawa na przykładzie monitoringu społecznego programu „Białystok dla Tolerancji”** – Marcin Kruhlej, Federacja Organizacji Pozarządowych Miasta Białystok

### **Sesja druga 13:30–15:00**

#### **Panel drugi – ciąg dalszy 13:30–14:15**

##### **Doświadczenia organizacji rządowych i pozarządowych Podlasia**

**Nauka różnorodności w międzykulturowym dialogu** – Katarzyna Potoniec, Fundacja „Dialog”

**Wsparcie prawne w Centrum Pomocy Migrantom i Uchodźcom** – Tomasz Lulkiewicz, Caritas Archidiecezji Białostockiej

**Procesy integracyjne uchodźców w województwie podlaskim** – z doświadczeń Fundacji „Ocalenie” – Piotr Olędzki, Fundacja „Ocalenie”

##### **Dyskusja – doświadczenia sędziów, podmiotów publicznych i organizacji obywatelskich**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, doświadczenia podmiotów publicznych i organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

### **Panel trzeci 14:15–15:00**

**Zjawiska agresji stadionowej w województwie podlaskim – rasistowskie ataki pseudokibiców** – Magdalena Beziuk-Gawęcka – sędzia Sądu Rejonowego w Białymstoku oraz podkom. Tomasz Organek, specjalista Sztabu Policji Komendy Wojewódzkiej Policji w Białymstoku

### **Otwarta dyskusja – doświadczenia sędziów, podmiotów publicznych i organizacji obywatelskich (moderacja – s. Tomasz Kałużny)**

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego w praktyce: doświadczenia sędziów, organizacji obywatelskich oraz innych uczestników spotkania.

Praktyczne aspekty udziału organizacji obywatelskich w postępowaniach sądowych. Dotychczasowe doświadczenia – sukcesy i porażki, bariery i problemy, plany na przyszłość.

# Wzór ankiety ewaluacyjnej dla uczestników „Wspólnie przeciw dyskryminacji”

Seminarium dla sędziów i organizacji pozarządowych

Ankieta ewaluacyjna

Miejsce seminarium: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

## INSTRUKCJA

Proszę zakreślić kółkiem Pana/ Pani odpowiedź w skali od 1 do 5, **gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, a 5 „zdecydowanie tak”**. 1 na skali jest odpowiedzią najbardziej negatywnej opinii, 3 oznacza ocenę dostateczną, a 5 oznacza ocenę bardzo pozytywną. Bardzo dziękujemy za Państwa ewaluację.

**TREŚĆ SEMINARIUM** (Proszę zakreślić odpowiedź przy każdym punkcie)

N/D=nie ma zastosowania 1=zdecydowanie nie 2=nie 3=ani tak/ani nie 4=tak 5=zdecydowanie tak

1. Byłem/-am dobrze poinformowany/a o celach seminarium. N/D 1 2 3 4 5

2. Seminarium spełniło moje oczekiwania. N/D 1 2 3 4 5

3. Tematyka seminarium ma związek z moją pracą. N/D 1 2 3 4 5

**PROGRAM SEMINARIUM** (Proszę zakreślić odpowiedź przy każdym punkcie)

4. Zajęcia skłaniały do nabywania umiejętności praktycznych. N/D 1 2 3 4 5

5. Poziom trudności był odpowiedni. N/D 1 2 3 4 5

**PRELEGENCI** (Proszę zakreślić odpowiedź przy każdym podpunkcie)

6. Prelegenci byli dobrze przygotowani. N/D 1 2 3 4 5

7. Prelegenci byli pomocni. N/D 1 2 3 4 5

**REZULTATY** (Proszę zakreślić odpowiedź przy każdym punkcie)

8. Cele seminarium zostały zrealizowane. N/D 1 2 3 4 5

9. Uważam, że seminarium zwiększyło moje kompetencje N/D 1 2 3 4 5

**INNE** (Proszę zakreślić odpowiedź przy każdym punkcie)

10. Miejsce seminarium było wygodne. N/D 1 2 3 4 5

11. Materiały otrzymane były na temat i były użyteczne. N/D 1 2 3 4 5

12. Co było najbardziej pożyteczne podczas seminarium?

13. Co okazało się najmniej pożyteczne podczas seminarium?

14. Czy mają Państwo jakiegokolwiek inne sugestie, w jaki sposób seminarium mogłoby zostać ulepszone?

# Literatura

## Publikacje dotyczące dyskryminacji

- Bilewicz M., Marchlewska M., Soral W., Winiewski M., *Mowa nienawiści. Raport z badań sondażowych*, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa 2014 (dostępne na: [www.mowa-nienawisci.info/sekcja/polska](http://www.mowa-nienawisci.info/sekcja/polska))
- Bojarski Ł., *Organizacje społeczne a wymiar sprawiedliwości w procesie stosowania prawa antydyskryminacyjnego*, (w:) Wieczorek M., Bogatko K. (red.), *Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych. Raport z monitoringu*, PTPA, Warszawa 2013
- Dynarski W., Śmiszek K. (red.), *Sytuacja Prawna osób transpłciowych w Polsce*, Warszawa 2013
- Jabłońska Z., Knut P. (red.), *Prawa osób LGBT w Polsce. Raport z badań nad wdrażaniem Zalecenia CM/Rec (2010) 5 Komitetu Ministrów Rady Europy dla Państw Członkowskich w zakresie środków zwalczania dyskryminacji opartej na orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej*, Warszawa 2012
- Krawczyńska M., Wieczorek M., *Jak skutecznie dochodzić roszczeń z tytułu dyskryminacji – Poradnik procesowy*, Warszawa 2013
- Przestępstwa nie stwierdzono*. Raport z monitoringu działania prokuratury w spawach dotyczących publikacji antysemickich realizowanego w latach 2005–2006 przez Stowarzyszenie „Otwarta Rzeczpospolita”, Warszawa 2007
- Przestępstwa z nienawiści w Polsce na podstawie badań akt sądowych lat 2011–2012*. Coroczny raport z monitoringu prowadzonego przez Stowarzyszenie Otwarta Rzeczpospolita, Warszawa 2013
- Pudzianowska D. (red.), *Prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną w świetle międzynarodowych instrumentów ochrony praw człowieka*, Warszawa 2014
- Pudzianowska D., Jagura J., *Równe traktowanie uczestników postępowań. Przewodnik dla sędziów i prokuratorów*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2016

- Społeczny Raport Alternatywny z realizacji Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami w Polsce*, Warszawa 2015 (dostępny na: <http://konwencja.org>)
- Spurek S., *Udział organizacji społecznej w postępowaniu karnym, cywilnym i administracyjnym* w: Śmiszek K. (red.), *Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w świetle prawa polskiego oraz standardów europejskich*, Warszawa 2006
- Szeroczyńska M., *Dostęp osób z niepełnosprawnościami do wymiaru sprawiedliwości* (w:) A. Błaszczak (red.), *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich 2013
- Śmiszek K., Wysińska-Di Carlo K. (red.), *Testy Dyskryminacyjne. Praktyczny podręcznik dla organizacji pozarządowych*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2015 (dostępne na stronie: [ptpa.org.pl](http://ptpa.org.pl))
- Wencel K., *Dowodzenie w sprawach o dyskryminację. Możliwości i ograniczenia udowodnienia nierównego traktowania*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, 2011
- Wencel K., *Owoc zatrutego drzewa? Situation testing jako dowód w sprawach o dyskryminację*, (w:) *Sąsiedzi czy intruzi. O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2010
- Wieczorek M., Bogatko K. (red.), *Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych. Raport z monitoringu*, Warszawa 2013
- Zima-Parjaszewska M. (red.), *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w postępowaniach sądowych i przed innymi organami*, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa 2015

## **Publikacje dotyczące relacji sądy – organizacje obywatelskie oraz związane z wymiarem sprawiedliwości**

- Bełdowski J., Sześciło D., *Reformatorzy i hamulcowi. Przegląd działań Ministrów Sprawiedliwości po 1989 r.*, FOR, Warszawa 2010
- Bernatt M., *Opinia przyjaciela sądu (amicus curiae) jako pomocnicza instytucja prawna w orzecznictwie sądów polskich*, w: Bojarski Ł., (red.) *Sprawny sąd. Zbiór dobrych praktyk. Część druga*: C.H. Beck, Warszawa 2008
- Bodnar A., Ejchart M. (red.), *Raport z realizacji programu „Monitoring sądów gospodarczych – Courtwatch”*, Warszawa 2009
- Bodnar A., Grabowska B., Osik P., *„Opinie przyjaciela sądu” (amicus curiae) w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym w praktyce Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka*, w: *Księga XXV-lecia Trybunału Konstytucyjnego. Ewolucja funkcji i zadań Trybunału Konstytucyjnego – założenia a ich praktyczna realizacja*, Trybunał Konstytucyjny, Warszawa 2010



- Bodnar A., *W poszukiwaniu precedensów – litygacja strategiczna w praktyce Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka*, w: Śledzińska-Simon A., Wyrzykowski M. (red.), *Precedens w polskim systemie prawa*, Warszawa 2010
- Bojarski Ł., *Symulacje rozpraw sądowych – dla sędziów i z pomocą sędziów*, w: Bojarski Ł. (red.) *Sprawny sąd. Zbiór dobrych praktyk. Część druga*, pr. zbior. C.H. Beck, Warszawa 2008
- Bojarski Ł., (red.), *Obywatelski Monitoring Kandydatów na Sędziów. Raport*, Warszawa 2007
- Bojarski Ł., *Interwencja strony trzeciej. Fundacja Helsińska jako amicus curiae przed ETPCz*, w: Bojarski Ł., Krzyżanowska-Mierzewska M., (red.), *Europejska Konwencja Praw Człowieka. Poradnik praktyczny*, Krajowa Rada Radców Prawnych 2011
- Bojarski Ł., *Krajowa Rada Sądownictwa czyli więcej obywatela w sądownictwie*, w: *Na w-kandzie*, 1(11) 2012
- Bojarski Ł., *Monitoring wyborów sędziów – nowe zadanie dla organizacji pozarządowych* w: Bojarski Ł. (red.) *Sprawny sąd. Zbiór dobrych praktyk. Część druga*, pr. zbior. C.H. Beck, Warszawa 2008
- Bojarski Ł., *Obserwacja procesów sądowych jako metoda działania organizacji pozarządowych – cele i rodzaje obserwacji*, w: Bojarski Ł. (red.) *Sprawny sąd. Zbiór dobrych praktyk. Część druga*, pr. zbior. C.H. Beck, Warszawa 2008
- Bojarski Ł., *Obywatelski monitoring wyborów sędziów TK – nowa inicjatywa organizacji społecznych*, w: *Księga XXV-lecia Trybunału Konstytucyjnego. Ewolucja funkcji i zadań Trybunału Konstytucyjnego – założenia a ich praktyczna realizacja*, Trybunał Konstytucyjny, Warszawa 2010
- Bojarski Ł., *Razem czy osobno? Współpraca, interakcja, komunikacja wymiaru sprawiedliwości i organizacji pozarządowych*, Krajowa Rada Sądownictwa. Kwartalnik, nr 4 (25), grudzień 2014
- Bojarski Ł., *Rola działań i dorobku organizacji pozarządowych w kształtowaniu programów szkoleń dla sędziów*, Krajowa Rada Sądownictwa. Kwartalnik, nr 3 (20), wrzesień 2013
- Bojarski Ł., Wiaderek G., *Szkolenie sędziów: współpraca z organizacjami pozarządowymi*, w: *Sprawny Sąd. Zbiór dobrych praktyk*, wyd. 2 rozszerzone, Warszawa 2004
- Bojarski Ł., *Wybory sędziów do Trybunału Konstytucyjnego*, INPRIS, Warszawa 2010
- Bojarski Ł., Żurek W., *Komunikacja sądów ze społeczeństwem – stan obecny i propozycje zmian*, Krajowa Rada Sądownictwa. Kwartalnik, nr 3 (24), wrzesień 2014
- Burdziej S., Pilichowski B. (red.), *Obywatelski Monitoring Sądów 2013/2014*, Raport z realizacji projektu, Toruń 2014, Fundacja Court Watch Polska
- e-Sądy po polsku. Badanie i ranking stron internetowych sądów okręgowych i apelacyjnych oraz Sądu Najwyższego*. IV edycja, FOR, K2, Rzeczpospolita, Warszawa 2012 (wcześniejsze trzy edycje z HFPC)
- Gonera K., *Udział organizacji społecznych w postępowaniu sądowym jako gwarancja prawa do rzetelnego procesu*, w: Bojarski Ł., (red.), *Sprawny sąd. Zbiór dobrych praktyk*, C.H. Beck, Warszawa 2008

- Grabowska B., *Prawa człowieka, proces legislacyjny, wymiar sprawiedliwości – uwagi na tle działalności HFPC*, HFPC, 2014
- Jagielski M., Niedużak M., *Publiczna dostępność orzeczeń sądowych*, FOR, HFPC i Akademia L. Koźmińskiego, Warszawa 2010
- Lora J., *Komunikacja sądów z obywatelami - badania empiryczne, wnioski, rekomendacje zmian*, FOR, HFPC, Warszawa 2009
- Pietryka A., Szwasz M., *Asystenci sędziów i pracownicy sądów jako ważne ogniwo procesu orzeczniczego w sądach*, HFPC, Warszawa 2013
- Powszechny dostęp do aktów prawnych i orzeczeń sądowych, Policy Paper, INPRIS, Warszawa 2010
- Uzasadnienia orzeczeń sądowych a efektywność wymiaru sprawiedliwości, Materiały konferencyjne, INPRIS, THEMIS, Warszawa 2013
- Wiaderek G., (red.), *Poradnictwo prawne i obywatelskie – system, koszty, innowacje*, INPRIS, Warszawa 2014
- Woźniakowska-Fajst D., *Edukacja prawna - możliwości, szanse, bariery*, INPRIS, Warszawa 2012

## **Ciekawe linki**

- <http://www.inpris.pl/przedswiezecia/biblioteki-inpris/>
- <http://www.inpris.pl/wazne/omx-monitoring/wybory-do-tk-omx-tk/>
- <http://courtwatch.pl/fundacja/publikacje/>
- <http://informacjapubliczna.org.pl/>
- <http://prawa ojca.org.pl>
- <http://programy.hfhr.pl/monitoringprocesulegislacyjnego/raporty/>
- [http://siecobywatelska.pl/3,161,nasze\\_publickacje.html](http://siecobywatelska.pl/3,161,nasze_publickacje.html)
- <http://www.bonafides.pl/>
- <http://www.for.org.pl/pl/raporty-FOR>
- <http://www.for.org.pl/pl/ws-o-projekcie>
- <http://www.hfhr.pl/publikacje/>
- <http://www.hfhrpol.waw.pl/precedens/>
- <http://www.interwencjaprawna.pl/publikacje-do-pobrania.html>
- <http://www.otwarta.org>
- <http://www.pryzmat.org.pl>
- <http://www.ptpa.org.pl>
- <http://www.strada.org.pl>
- <http://www.panstwoprawa.org>

# Informacja o organizacjach prowadzących projekt



## THEMIS – Kim jesteśmy?

Stowarzyszenie Sędziów THEMIS, powstałe w 2010 roku, jest jedną z dwóch ogólnopolskich organizacji zrzeszających sędziów. Działania THEMIS skierowane są przede wszystkim do sędziów, ale też do szeroko pojętego wymiaru sprawiedliwości i instytucji współpracujących, w tym samorządu zawodowego adwokatów, radców prawnych i notariuszy, innych organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli nauki. Organizacja prowadzi działania w sposób ciągły. Obecnie zrzeszamy blisko stu członków. Nasi członkowie często zabierają głos, zarówno w sprawach dotyczących regulacji prawnych jak i samego środowiska sędziowskiego.

Stowarzyszenie Sędziów THEMIS jest inicjatywą zabiegającą o wysoką kulturę prawną w Polsce. Działania członków Stowarzyszenia nakierowane są na podnoszenie zaufania obywateli do wymiaru sprawiedliwości, dbałość o prawa człowieka, europeizację polskiego prawa, kształtowanie postaw etycznych sędziów oraz podnoszenie ich kompetencji.

Głównymi obszarami działania organizacji są:

- zaufanie obywateli do wymiaru sprawiedliwości;
- ochrona praw człowieka;
- kształtowanie postaw społecznych i etycznych wśród sędziów;
- europeizacja polskiego wymiaru sprawiedliwości;
- integracja środowiska sędziowskiego.

Działania THEMIS mają różne formy, w tym np. konferencje, działalność publicystyczna, szkolenia, warsztaty, działania rzecznicze i monitoringowe.

Wśród ostatnio zrealizowanych projektów wymienić należy:

- konferencję „Uzasadnienia orzeczeń sądowych a efektywność wymiaru sprawiedliwości”, zorganizowaną w Sądzie Najwyższym we współpracy z INPRIS;
- warsztaty i konferencję „Programy aplikacji – ocena i propozycje zmian” z okazji 5-lecia Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury;
- monitoring zmiany ustawy o Trybunale Konstytucyjnym;
- seminarium nt. Karty Praw Podstawowych UE, we współpracy z INPRIS.



# INPRIS

## INPRIS – Kim jesteśmy?

**INPRIS** (Instytut Prawa i Społeczeństwa, [www.inpris.pl](http://www.inpris.pl)) to **think tank** prawniczy założony w 2009 roku.

Zależy nam na **poprawie jakości prawa i standardów rządzenia**. Szczególną potrzebę badań, a następnie przemyślanych zmian wywołuje organizacja procesu legislacyjnego, funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości, a także rozwój instytucjonalny administracji publicznej i sektora pozarządowego.

INPRIS jest instytucją **niezależną**, otwartą na współpracę z różnymi podmiotami i ekspertami zarówno z kraju, jak i zagranicą. Jesteśmy **interdyscyplinarni**, łączymy analizę prawniczą z dorobkiem innych nauk (np. ekonomii, socjologii, psychologii czy nauki o informacji).

Ważna jest dla nas **innowacyjność**, zarówno jeśli chodzi o stanowienie i stosowanie prawa, jak i upowszechnienie wiedzy o nim, edukację prawniczą i badania.

## Metody działania

Nasze działania przybierają różnorodne formy: prowadzimy badania, przygotowujemy raporty, ekspertyzy i rekomendacje legislacyjne, organizujemy konferencje i seminaria. Jesteśmy również aktywni na polu monitoringu, działalności rzeczniczej oraz edukacji adresowanej do działaczy organizacji pozarządowych, prawników i studentów.

## Przykładowe obszary zainteresowania

**Wymiar sprawiedliwości**, jego efektywność i przejrzystość powinny być przedmiotem zainteresowania społeczeństwa obywatelskiego:

- prowadzimy internetową bibliotekę INPRIS zawierającą materiały o sposobach i metodach monitoringu sądownictwa w Polsce i na świecie,
- ułatwiamy komunikację między sądami, sędziami a organizacjami obywatelskimi, m.in. w ramach projektu: Razem czy osobno. Współpraca, interakcja, komunikacja wymiaru sprawiedliwości i organizacji pozarządowych,
- regularnie monitorujemy wybory sędziów TK.

**Proces legislacyjny** powinien być partycypacyjny, a procedury zrozumiałe dla całego społeczeństwa:

- działamy w ramach Obywatelskiego Forum Legislacji,
- prowadziliśmy „Akademię Umiejętności Legislacyjnych dla NGO”,
- współtworzymy „Mapę prawa”.

**Edukacja prawna** jest nieefektywna i nieskuteczna bez zastosowania innowacyjnych metod:

- zrealizowaliśmy „INPRIS Water project” – studenckie symulacje dotyczące podziału wspólnych zasobów wodnych pomiędzy Izraelem i Palestyną,
- stworzyliśmy grę strategiczną „Twoje prawo”, która uczy, jak obywatel może wpływać na proces legislacyjny, i zachęca do udziału w tym procesie,
- przygotowaliśmy analizy i rekomendacje dotyczące efektywnej edukacji prawnej.

**Język prawa i komunikacja** to dziś kluczowe wyzwania dla wymiaru sprawiedliwości:

- w październiku 2013 roku, w Sądzie Najwyższym zorganizowaliśmy z THEMIS konferencję poświęconą uzasadnieniom orzeczeń sądowych,
- jako pierwsi w Polsce stworzyliśmy platformę współpracy grafików i prawników, którzy wspólnie tworzą infografiki – organizujemy samodzielnie lub we współpracy z uczelniami artystycznymi ogólnopolskie, praktyczne zajęcia na temat infografiki prawniczej i społecznej.

**Dostęp do pomocy prawnej**, zwłaszcza przedsądowej, wymaga sensownych zmian i stałych badań przyjętych ostatnio rozwiązań:

- współpracowaliśmy w tym zakresie z Kancelarią Prezydenta, Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwem Sprawiedliwości,
- przeprowadziliśmy analizy dotyczące potrzeb prawnych Polaków,
- współtworzyliśmy propozycję modelu funkcjonowania poradnictwa prawnego i obywatelskiego,
- prowadzimy internetową bibliotekę INPRIS zawierającą materiały o reformie nieodpłatnej pomocy prawnej.