

Warszawa, 4 grudnia 2014 r.

*r.pr. Karolina Kędziora*  
*wiceprezeska zarządu stowarzyszenia*  
*Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego*  
*www.ptpa.org.pl*

**"Zakaz dyskryminacji i obowiązek równego traktowania  
wyzwaniem dla uczelni w Polsce"**  
– skrót wystąpienia w ramach konferencji  
"Uczelnia przeciw dyskryminacji"

## **Wprowadzenie**

Obowiązek zdefiniowania w prawie krajowym pojęcia „dyskryminacja”, jako przejaw złamania obowiązku równego traktowania, narzuciło Polsce prawo Unii Europejskiej. Zakaz dyskryminacji znajdziemy również w szeregu zobowiązań prawa międzynarodowego, których Polska jest stroną, jak np. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>1</sup>, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji ONZ<sup>2</sup>. Prawo krajowe, które wprost odnosi się do zakazu dyskryminacji to przede wszystkim Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy<sup>3</sup> oraz Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>4</sup> (dalej: Ustawa antydyskryminacyjna) oraz Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej<sup>5</sup>, która jako nadrzędny akt prawa, w art. 32 stanowi, iż wszyscy są wobec prawa równi, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Tym samym, Konstytucja RP wskazuje zakres ochrony przed dyskryminacją, która przysługuje wszystkim, bez względu na jakiegokolwiek cechy we wszystkich obszarach życia.

## **Ochrona osób zatrudnionych na uczelni w ramach umowy o pracę**

W odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego, ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 roku<sup>6</sup>, w rozdziale IIa działu pierwszego Kodeksu pracy, wskazano obszary zatrudnienia objęte obowiązkiem równego traktowania jak również zakazane prawem formy dyskryminacji. Obowiązek równego traktowania dotyczy zarówno etapu nawiązywania jak i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia (najczęściej chodzi o warunki

---

<sup>1</sup>Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284

<sup>2</sup>Dz.U. z 1982 r., Nr 10, poz.71

<sup>3</sup>Dz. U. Nr 24, poz. 141

<sup>4</sup>Dz. U. Nr 254, poz. 1700

<sup>5</sup>Dz. U. Nr 78, poz. 483

<sup>6</sup>Ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 14 listopada 2003 roku (Dz.U.03.213.2081)

wynagradzania), a także awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Kodeks pracy zawiera otwarty katalog cech prawnie chronionych. Pracownicy powinni być równo traktowani w szczególności bez względu na takie cechy jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za sprawą sformułowania „w szczególności”, możliwe jest powołanie się także na inne cechy, których wprost nie wskazano w art. 18<sup>3a</sup> §1, tj. światopogląd, karalność, wygląd, stan zdrowia, tożsamość płciowa i inne. Kodeks pracy wskazuje pięć form zakazanej prawem dyskryminacji: bezpośrednią, pośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne i zachęcanie do dyskryminacji. Przepisy Kodeksu pracy, wzorem prawa Unii Europejskiej, przewidują również obowiązek jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości, oraz ochronę przed tzw. działaniami odwetowymi. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał, jak również wobec osoby która w jakiegokolwiek formie udzieliła wsparcia. To niezwykle ważne m.in. z punktu widzenia osób które działając w imieniu związków zawodowych występują do pracodawców w interesie zrzeszonych pracowników, a także osób które sygnalizują nieprawidłowości w miejscu pracy, czy po prostu stają w obronie współpracownika. Co ważne, w postępowaniu sądowym, w którym osoba aplikująca bądź zatrudniona stawia pracodawcy zarzut dyskryminacji obowiązuje zasada przeniesionego ciężaru dowodu. Oznacza to, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to uczyni, podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia, bądź różnicował sytuację pracownika w sposób usprawiedliwiony obiektywnymi przyczynami. Obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niż obowiązek udowodnienia. Uprawdopodobnienie w praktyce może polegać na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, podczas gdy udowodnienie musiałoby polegać np. na przedstawieniu dokumentów, czy świadków zdarzenia. Takie ułatwienie dla strony powodowej w ramach postępowania cywilnego to wyjątek, podyktowany logiką, gdyż co do zasady pracownik jest na słabszej pozycji, nie mając dostępu do akt osobowych innych pracowników. Ponadto, do tego typu sytuacji dochodzi często między dwiema osobami, bez obecności świadków, a jeżeli nawet są świadkowie, często odmawiają zeznań nie chcąc ryzykować swojej pozycji w miejscu pracy.

### **Ochrona osób zatrudnionych na uczelni w ramach umów cywilnoprawnych bądź samozatrudnienia oraz pobierających naukę**

Ustawa o wdrożeniu przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. nazywana Ustawą antydyskryminacyjną, weszła w życie z dniem 1 stycznia 2011 r. i odnosi się do zakazu dyskryminacji w kilku obszarach życia, m.in. zatrudnienia niepracowniczego i edukacji. Ustawa ta, analogicznie do Kodeksu pracy definiuje pięć form dyskryminacji: bezpośrednią, pośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne i zachęcanie do dyskryminacji, wskazuje również zakaz działań odwetowych, możliwość podejmowania działań wyrównawczych mających na celu eliminację zaistniałych nierówności, przeniesiony ciężar dowodu oraz roszczenie odszkodowawcze dla podmiotu który zarzuca złamanie zasady równego traktowania. Ustawa przewiduje ograniczony w porównaniu z Kodeksem pracy zakres podmiotowy. Odnośnie zatrudnienia niepracowniczego, przez które należy rozumieć zarówno umowy cywilnoprawne (umowa o dzieło, umowa zlecenia), świadczenie usługi przez podmiot w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, jak również pracę

świadczoną w ramach odbywanych praktyk zawodowych czy stażu, zakazana jest dyskryminacja ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. W obszarze edukacji, czyli w stosunku do osób pobierających naukę, zakazana dyskryminacja dotyczy rasy, pochodzenia etnicznego i narodowości. Pomimo ograniczonego zakresu ochrony, należy jednak podkreślić, iż za nierówne traktowanie do którego dojdzie w trakcie, bądź w związku z pobieraną nauką, odpowiada uczelnia, bez względu na to czy prywatna czy państwowa, nawet wówczas jeżeli sprawcą zachowania nie był wykładowca czy inny pracownik uczelni, ale również student czy studentka. Co więcej, w sytuacji gdy padnie zarzut dyskryminacji w postępowaniu sądowym, to na uczelni będzie spoczywał ciężar udowodnienia że do dyskryminacji nie doszło, bądź cel zaistniałego nierównego traktowania był zgodny z prawem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne.

## **Podsumowanie**

Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji zawarty w Kodeksie pracy (art. 94 pkt 2b) jak również obowiązek uczelni poszanowania zasady równego traktowania w obszarach zatrudnienia niepracowniczego i edukacji, zapewne z czasem zmobilizują uczelnie do podjęcia konkretnych działań. Przeniesiony ciężar dowodu na podmiot, któremu stawia się zarzut dyskryminacji, w sytuacji gdy ilość pozwów w tego typu sprawach przed sądami rośnie, może stanowić znaczne utrudnienie dla uczelni która nie prowadzi żadnych działań prewencyjnych. Dlatego też, tak ważne wydaje się wprowadzanie wewnątrzuczelnianych procedur antydyskryminacyjnych, które stanowić będą ochronę dla instytucji przed nieuzasadnionymi zarzutami i będą dostępne zarówno dla osób zatrudnianych przez uczelnię, jak również pobierających naukę. Należy jednak pamiętać, że procedury te powinny być częścią pewnej całości jaką są kompleksowe programy antydyskryminacyjne zapobiegające niepożądanym i bezprawnym działaniom.