

Iwona Wróblewska

Przeciwdziałanie dyskryminacji na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹

1. Wprowadzenie

Celem ustawy² będącej przedmiotem zainteresowania niniejszego artykułu, jest – zgodnie z brzmieniem jej tytułu – implementacja przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Konkretnie chodzi o postanowienia sześciu dyrektyw przyjętych przez Radę UE samodzielnie lub wspólnie z Parlamentem³, z czego pierwsze pięć pochodzi z okresu sprzed wydania ustawy.

1 Niniejszy artykuł powstał w ramach projektu badawczego pt. „*Drittwirkung der Grundrechte* jako konstrukcja prawna. Doświadczenia niemieckie i rekomendacje dla Polski” finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (2014/15/B/HS5/03190).

2 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. 2016, poz. 1219, tekst jedn. (dalej: ustawa, ustawa równościowa, ustawa wdrożeniowa).

3 Są to następujące dyrektywy: dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa, Dz.Urz. UE L 1986 Nr 359, s. 56; dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.Urz. UE L 2000 Nr 180, s. 22; dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 2000 Nr 303, s. 16; dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, Dz.Urz. UE

Analiza przebiegu prac nad pochodzącym od rządu projektem ustawy prowadzi do wniosku, iż jej twórcy, zgodnie zresztą z deklaracją zawartą we wstępie do uzasadnienia, traktowali ją przede wszystkim w kategoriach wypełnienia zobowiązań wynikających z członkostwa Polski w UE⁴. W treści uzasadnienia nie zademonstrowano przekonania, że przyjęcie ustawy może realnie wpłynąć na podwyższenie standardu ochrony przed dyskryminacją. Wynika z niego za to, iż bezpośrednim bodźcem do jej opracowania były sformułowane przez Komisję Europejską zarzuty formalne dotyczące niewłaściwego lub niepełnego wdrożenia przez RP przepisów czterech ze wskazanych dyrektyw⁵, które to zarzuty w dwóch przypadkach przybrały postać złożonych do Trybunału Sprawiedliwości UE skarg⁶. W uzasadnieniu wskazano, jakie mogą być konsekwencje finansowe w przypadku wydania przez Trybunał niekorzystnych rozstrzygnięć w ramach już wszczętych lub ewentualnych przyszłych postępowań przeciwko Polsce. Podkreślono, iż zarzuty, o których mowa, zostały przedstawione „pomimo” obowiązywania w rodzimym systemie prawnym przepisów dotyczących równego traktowania, zawartych zarówno w wielu przepisach Konstytucji⁷ czy szeregu ustaw⁸, ale też w treści

L 2004 Nr 373, s. 37; dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana), Dz.Urz. UE L 2006 Nr 204, s. 23; dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, Dz.Urz. UE L 2014 Nr 128, s. 8.

4 Druk sejmowy z 16 września 2010 r., nr 3386, Sejm VI kadencji, < orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/0/2F63D00750A8E830C12577A600267926?OpenDocument >, dostęp: 15 listopada 2020 r.

5 Więcej na ten temat zob. druk sejmowy z 16 września 2010 r., nr 3386, Sejm VI kadencji, s. 4–5, < orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/0/2F63D00750A8E830C12577A600267926?OpenDocument >, dostęp: 15 listopada 2020 r.

6 Skargi C-326/109 oraz C-341/10, w których KE zarzuciła RP kolejno niewdrożenie dyrektywy 2004/113/WE oraz uchybienie zobowiązaniom wynikającym z dyrektywy 2000/43/WE.

7 W uzasadnieniu wymieniono: art. 6 – równy dostęp do dóbr kultury; art. 11 – równość obywateli jako przesłanka 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 i 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.

8 Wskazano przede wszystkim na następujące ustawy: Kodeks postępowania administracyjnego, „w zakresie wprowadzenia dla organizacji społecznej możliwości, w sprawie dotyczącej innej osoby, występowania z żądaniem wszczęcia postępowania lub dopuszczenia jej do udziału

ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych⁹. Już więc na etapie tworzenia ustawy, której *ratio legis* sprowadza się do zwiększenia standardu równego traktowania i skuteczniejszego przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji w Polsce, na próżno u jej autorów poszukiwać przeświadczenia, iż jest ona w ogóle potrzebnym narzędziem do osiągnięcia tych celów. Antycypując dalsze rozważania, można niestety już na wstępie skonstatować, iż – oceniając choćby przez pryzmat niewielkiej liczby spraw prowadzonych na podstawie ustawy i jeszcze mniejszego odsetka procesów zakończonych przyznaniem odszkodowania osobie dyskryminowanej – rzeczywistość potwierdza, iż ustawa jest nieskuteczna.

Niezależnie od tego, że czynnikiem determinującym wprowadzenie ustawy był obowiązek wykonania prawa UE, pojawienie się w polskim porządku prawnym w 2010 r. nowej normatywnej podstawy żądania naprawienia szkody za działanie dyskryminujące należy oczywiście ocenić pozytywnie, jako potencjalne wzmocnienie realizacji zasady równego traktowania. Ustawa równościowa nie jest jedynym narzędziem, jakim dysponują osoby dyskryminowane w dochodzeniu sprawiedliwości przed

w postępowaniu, jeżeli jest to uzasadnione celami statutowymi tej organizacji i gdy przemawia za tym interes społeczny; Kodeks cywilny, w zakresie możliwości żądania zaniechania działania, które sprawia, że dobro osobiste zostaje zagrożone; Kodeks postępowania cywilnego (dalej: kpc), w zakresie przeniesienia ciężaru dowodu na stronę pozwaną w sprawach związanych z ochroną dóbr osobistych oraz umożliwienia organizacjom społecznym, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli, w sprawach o roszczenia z tego zakresu, wytaczania za zgodą obywateli powództwa na ich rzecz oraz za zgodą powoda wstępowania do postępowania w każdym jego stadium; ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. 2003, nr 96, poz. 873 ze zm., w zakresie wskazania jako zadania publicznego wykonywania przez organy administracji publicznej upowszechniania i ochrony praw kobiet oraz działalności na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn; Kodeks pracy, Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94 ze zm., w zakresie określenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu; ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2008, nr 69, poz. 415 ze zm., w zakresie określenia, że przepisy ustawy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy i instrumentów rynku pracy; ustawę o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. 2007, nr 155, poz. 1095 ze zm., w zakresie zapewnienia równego dostępu do prowadzenia i wykonywania w Polsce działalności gospodarczej.

9 W uzasadnieniu wskazuje się m.in. na art. 2 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, Dz.U. 1977, nr 38, poz. 167; art. 2 ust. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169; art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284 czy art. 20–26 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

sądami, jest jednak pierwszym aktem, który w sposób kompleksowy podchodzi do kwestii dyskryminacji. Przypomnijmy, iż pozostałe procesowe środki ochrony przed dyskryminacją zawarte są w Ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny¹⁰, który w art. 24 reguluje instytucję zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych¹¹ oraz w art. 18^{3d} Kodeksu pracy¹² sankcjonującym dyskryminację w obszarze zatrudnienia pracowniczego. Do niedawna możliwość sankcjonowania dyskryminacji w obszarze świadczenia usług przewidywał wyeliminowany z systemu prawnego orzeczeniem TK¹³ art. 138 Ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń¹⁴. Co ważne, oferowany przez ustawę wdrożeniową instrument w postaci prawa żądania odszkodowania przysługuje osobom zainteresowanym – o czym będzie mowa w punkcie 3 – na korzystniejszych zasadach procesowych, niż ma to miejsce w przypadku przepisów kodeksu cywilnego. W ramach uwag wstępnych należy wreszcie zauważyć, że ustawa, której celem było wdrożenie unijnych dyrektyw, jest jednocześnie aktem normatywnym, który rozszerza zakres stosowania konstytucyjnych praw, w tym przypadku prawa do równego traktowania, na relacje horyzontalne, a więc między podmiotami prawa prywatnego¹⁵.

10 Dz.U. 2020, poz. 1740, tekst jedn.

11 § 1 i 2: „Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych”.

12 „Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów”.

13 Wyrok z 26 czerwca 2019 r., K 16/17.

14 TK uznał, że art. 138 k.w., w części brzmiącej: „Kto, zajmując się zawodowo świadczeniem usług umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany podlega karze grzywny” jest niezgodny z art. 2 Konstytucji RP.

15 Zauważmy, iż kwestia zakresu podmiotowego obowiązywania art. 32 Konstytucji jest w doktrynie prawa sporna. O ile zasada równego traktowania z pierwszego ustępu tego artykułu jest interpretowana – w związku z wyraźnym wskazaniem organów państwa jako jego adresatów – jako posiadająca wyłącznie wertykalne zastosowanie, o tyle w przypadku zakazu dyskryminacji z drugiego ustępu ścierają się zasadniczo dwa poglądy. Wedle pierwszego, chroni

Taki bowiem charakter ma współcześnie większość relacji, jakie zachodzą we wskazanych w art. 6–8 ustawy obszarach jej zastosowania, takich jak m.in. dostęp do oferowanych publicznie usług, towarów, opieka zdrowotna, oświata, kształcenie czy zatrudnienie (niepracownicze).

W dalszej części artykułu, na przykładzie wybranych rozstrzygnięć sądów powszechnych, zostanie przedstawiona praktyka stosowania ustawy równościowej. Poprzedzi ją przywołanie najważniejszych postanowień tego aktu, ze szczególnym uwzględnieniem tych jej rozwiązań, które w środowisku prawników budzą wątpliwości nie tylko co do ich efektywności i racjonalności, a tym samym praktycznej relewancji, ale również zgodności z Konstytucją z 1997 r. Dyskusja na temat niedostatków przedmiotowej ustawy toczy się już od początku jej obowiązywania, zarówno w piśmiennictwie naukowym¹⁶, jak i na łamach publicystyki. Jej odzwierciedleniem są również liczne wystąpienia i wnioski kierowane do organów państwa, zwłaszcza przez kolejnych Rzeczników Praw Obywatelskich¹⁷. Jednak pomimo dość klarownego obrazu tego, które uregulowania ustawy wymagają korekty, a także wpłynięcia do Sejmu dwóch poselskich projektów nowelizacji uwzględniających najważniejsze postulaty zmian¹⁸, reakcji ze strony ustawodawcy brak.

on w sposób bezpośredni również przed dyskryminacją prywatną – zob. np. M. Masternak-Kubiak, *Prawo...*, s. 136. Drugi pogląd zakłada jedynie możliwość jego pośredniego stosowania do relacji horyzontalnych – zob. np. S. Jarosz-Żukowska, *Problem...*, s. 207. Autorka wskazuje, że Prezydium Rady Legislacyjnej w opinii o projekcie ustawy o równym traktowaniu z 12 sierpnia 2008 r. wykluczyło możliwość stosowania zasady równouprawnienia w relacjach między podmiotami prywatnymi – S. Jarosz-Żukowska, *Problem...*, s. 207.

16 Zob. cytowana w niniejszym tekście literatura.

17 Zaznaczmy, iż zgodnie z art. 18 ustawy wdrożeniowej Rzecznik Praw Obywatelskich jest tym organem, któremu – obok Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania – powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania.

18 Druk sejmowy z 9 listopada 2012 r., nr 1051, Sejm VII kadencji, < <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1051> >, dostęp: 15 listopada 2020 r. oraz druk sejmowy z 26 maja 2015 r., nr 3664, Sejm VII kadencji, < <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=3664> >, dostęp: 15 listopada 2020 r. Oba projekty przewidywały uzupełnienie katalogu roszczeń przysługujących osobom dotkniętym nierównym traktowaniem o prawo do żądania zadośćuczynienia pieniężnego, zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny lub złożenia oświadczenia w odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

2. Zakres ochrony przed dyskryminacją na podstawie ustawy a konstytucyjny standard równego traktowania

W ustawie przyjęto zamknięty katalog przesłanek dla zakazu nierównego traktowania. Artykuł 3 zalicza do nich płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną. Jeżeli chodzi o zakres przedmiotowy ustawy, to w jej rozdziale 2 wyszczególniono obszary, w których zakazane jest odmienne traktowanie, przyporządkowując do każdego z nich przesłanki, z powodu których jest ono zakazane. W obecnym więc stanie prawnym ustawa uzależnia ochronę w konkretnych obszarach od cechy, której nośnikiem jest osoba doświadczająca dyskryminacji. Najszerszą ochronę ustawa przyznaje osobom traktowanym nierówno ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. Najsłabiej chronione są osoby dyskryminowane ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność i orientację seksualną¹⁹.

W komentarzu do powyższych rozwiązań należy więc stwierdzić, że ustawa, której celem jest wzmocnienie realizacji zasady równości, sama opiera się na konstrukcji nierównego traktowania. Można oczywiście za autorami uzasadnienia do jej projektu powtórzyć, iż takie rozwiązanie rzeczywiście w pełni implementuje założenia unijnych dyrektywy, które również nie formułują otwartego katalogu zakazanych kryteriów dyskryminacji i nie obejmują ochroną wszystkich sfer funkcjonowania jednostek. Należy jednak podkreślić, że unijne dyrektywy antydyskryminacyjne²⁰ mają fragmentaryczny charakter, a także wyznaczają minimalny standard ochrony, zatem państwa członkowskie mogą przyjmować

19 Zgodnie z art. 8 ustawy zakaz dyskryminacji ze względu na wszystkie cechy chronione obowiązuje w następujących sferach: podejmowania kształcenia zawodowego, warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy. Płeć, rasa, pochodzenie etniczne i narodowość są ponadto cechami chronionymi w obszarze dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są oferowane publicznie. Rasa, pochodzenie etniczne i narodowość są z kolei jedynymi cechami, ze względu na które nie można dyskryminować w sferze opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego.

20 Podstawą prawną ich wydawania jest art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.U. 2004, nr 90, poz. 864[2].

lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla ochrony równego traktowania²¹. Dotychczasowa praktyka implementacyjna pokazuje, że wiele państw członkowskich wprowadziło dalej idące standardy chroniące przed dyskryminacją i rozszerzyło katalog cech chronionych²². Zauważmy, że również polski ustawodawca zdecydował się na taki krok w dziedzinie prawa pracy. W ramach dostosowania przepisów Kodeksu pracy do standardów unijnych wprowadzono do niego w 2004 r.²³ otwarty katalog zakazanych kryteriów dyskryminacyjnych, znacząco tym samym wykraczając poza minimalne wymogi dyrektyw równościowych. Jeśli chodzi o ustawę wdrożeniową, to z perspektywy osób doświadczających dyskryminacji, fakt uzależnienia ochrony w konkretnych obszarach od cechy, której nosicielem jest dana osoba, nie może być oceniony inaczej niż jako niezrozumiały i nieracjonalny. Przede wszystkim jednak, patrząc przez pryzmat polskiego porządku normatywnego, rozwiązanie to nosi wadę o zasadniczym charakterze.

Enumeratywne wymienienie cech prawnie chronionych pozostaje w sprzeczności z wyrażonym w art. 32 ust. 2 ustawy zasadniczej zakazem dyskryminacji (w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym) z jakiegokolwiek przyczyny²⁴. Zakaz ten jest „kwalifikowaną postacią”²⁵ zawartej w ustępie 1 art. 32 Konstytucji ogólnej zasady równości, jej doprecyzowaniem²⁶. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał,

21 Zasada harmonizacji minimalnej zawiera się najczęściej w następującej formule: „Państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie”. Zob. np. p. 25 Preambuły i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/43/WE; p. 28 i art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE; p. 26 Preambuły i art. 7 ust. 1 dyrektywy 2004/113/WE; art. 27 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE oraz p. 25 Preambuły i art. 7 ust. 1 dyrektywy 2014/54/UE.

22 Zob. R. Grzeszczak, *Opinia...*

23 Zgodnie z art. 11³ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w brzmieniu nadanym Ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2003, nr 213, poz. 2081: „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, 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”.

24 Na tę wadę ustawy uwagę zwracało jeszcze w trakcie prac nad nią Biuro Analiz Sejmowych oraz szereg organizacji pozarządowych. Zob. P. Śmiałek, *Powództwo...*, s. 169.

25 Wyrok TK z 15 lipca 2010 r., K 63/07.

26 Wyrok TK z 24 października 2001 r., SK 22/01.

że zasada równości ma wymiar uniwersalny, zarówno pod względem charakteru różnicowań, sfery życia, jak i – co najbardziej relewantne z punktu widzenia niniejszego artykułu – kryterium, wedle którego te różnicowania zostaną dokonane²⁷. Konstytucja RP, wprowadzając zakaz dyskryminacji, nie określa tzw. cech zakazanych, ze względu na które nie można dokonywać różnicowań pomiędzy podmiotami praw i wolności. Ustrojodawca nie sformułował „żadnej zamkniętej listy owych cech czy kryteriów”²⁸. Na powyższe kwestie zwracały uwagę już w trakcie prac nad ustawą wdrożeniową organizacje społeczne, które konsultowały jej postanowienia. Postulowały one wykreślenie przepisów artykułów 6 i 7, wymienających przesłanki nierównego traktowania, ze względu na które takie traktowanie jest zakazane w konkretnie wskazanych obszarach i zastosowanie w ich miejsce generalnej zasady zawartej w jednym artykule²⁹. Z kolei Rzecznik Praw Obywatelskich za konieczne uznał zastąpienie fragmentarycznej regulacji ustawy równościowej „holistycznym rozwiązaniem prawnym, zapewniającym ochronę przed dyskryminacją z jakiegokolwiek przyczyny, a tym samym w pełni realizującym na gruncie ustawowym zasadę wynikającą z art. 32 ust. 2 Konstytucji”³⁰.

3. Prawo do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania

Prowadzenie postępowań w oparciu o ustawę jako samodzielną podstawę prawną jest możliwe dzięki regulacji zawartej w jej art. 13 ust. 1. Stanowi on, że: „każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania”. Powództwo takie, zgodnie z przepisem art. 14 ustawy, rozpoznawane jest na podstawie przepisów Ustawy z dnia 17 listopada 1974 r. – Kodeks postępowania cywilnego. Oznacza

27 Zob. np. wyrok TK z 24 października 2001 r., SK 22/01.

28 Wyrok TK z 16 grudnia 1997 r., K 8/97.

29 Zob. uzasadnienie do projektu ustawy, druk sejmowy z 16 września 2010 r., nr 3386, Sejm VI kadencji, s. 18, < orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/0/2F63D00750A8E830C12577A600267926?OpenDocument >, dostęp: 15 listopada 2020 r.

30 Zob. wystąpienie RPO do Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania w sprawie o sygnaturze XI.816.17.2016.AKB/MA. To i inne przywołane w niniejszym tekście wystąpienia RPO pochodzą z wyszukiwarki na stronie RPO, < <https://www.rpo.gov.pl/pl/kategoria-tematyczna/r%C3%B3wne-traktowanie> >, dostęp: 15 listopada 2020 r.

to, że pozew składa się do sądu cywilnego właściwego do rozpoznania sprawy zgodnie z przepisami k.p.c.

Zgodnie z harmonizacyjną funkcją unijnych dyrektyw państwa członkowskie mają swobodę wyboru rodzaju sankcji, które będą grozić za naruszenie standardu równego traktowania, ale sankcje te powinny być „skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające”³¹. Jednym z zarzutów podnoszonych przeciwko konstrukcji kompensacji zastosowanej w omawianej ustawie jest kwestia braku wyraźnego przyznania prawa do ubiegania się nie tylko o odszkodowanie, ale i o zadośćuczynienie³². Zarzut taki wydaje się być uzasadniony zwłaszcza w świetle ustępu 2 art. 13, który w sprawach o naruszenie zasady równości odsyła do stosowania kodeksu cywilnego. Pojęcie „odszkodowania” użyte w art. 361 Kodeksu nie obejmuje pojęcia „zadośćuczynienia”. W myśl tego przepisu szkoda może występować w dwojakiej postaci: może ona obejmować straty, które poszkodowany poniósł (*damnum emergens*) albo utratę korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*)³³. Co do zasady omawiane pojęcie w doktrynie prawa cywilnego ogranicza się do uszczerbku o charakterze majątkowym, aczkolwiek funkcjonuje również odmienna interpretacja, wedle której w pojęciu szkody mieści się także uszczerbek o charakterze niemajątkowym³⁴. Z punktu widzenia istoty skutków dyskryminacji majątkowe ujęcie szkody jest nieadekwatne, ponieważ – w większości przypadków – zwłaszcza poza obszarem zatrudnienia, skutkuje ona nie tyle szkodą o charakterze majątkowym, co przede wszystkim krzywdą osoby dyskryminowanej³⁵. W związku z tym należy przyjąć, iż nawet jeśli art. 13 ust. 1 ustawy równościowej nie przyznaje wprost prawa do zadośćuczynienia, to odszkodowanie, o którym mowa w tym artykule, obejmuje również kompensację szkody niemajątkowej³⁶.

31 Zob. np. p. 35 Preambuły dyrektywy 2000/78/WE.

32 K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Unijny...*, s. 27.

33 *Kodeks...*, pkt 5.

34 *Kodeks...*, pkt 4.

35 Wystąpienie RPO do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z dnia 31 lipca 2019 r., s. 7.

36 Zob. wniosek RPO do Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2016 r., s. 12 oraz K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Unijny...*, s. 40.

Jeśli chodzi o wykładnię „odszkodowania” z ustawy wdrożeniowej w orzecznictwie sądów, to – jak zostanie dalej zaprezentowane – właściwie w każdym przypadku sądy interpretują to pojęcie inaczej. W pewnym uproszczeniu można przyporządkować te interpretacje do jednego z dwóch podejść: szerokiego, w ramach którego „odszkodowaniem” obejmuje się rekompensatę za szkodę majątkową i zadośćuczynienie za krzywdę oraz wąskiego, ograniczającego je – zgodnie z literalnym brzmieniem – wyłącznie do naprawienia szkody majątkowej³⁷. Sytuacja ta jest świadectwem chaosu interpretacyjnego i w sposób oczywisty negatywnie oddziałuje na zaufanie obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa. Jest też kolejnym argumentem przemawiającym za potrzebą interwencji ustawodawcy, która powinna polegać na doprecyzowaniu przepisu art. 13 ustawy wdrożeniowej w kierunku szerszego ujęcia kompensacji. Pomimo bowiem istnienia w polskim porządku prawnym innych, wymienionych wyżej procesowych środków ochrony przed dyskryminacją, w tym zwłaszcza ścieżki cywilnoprawnej, korzystanie z instrumentarium ustawy wdrożeniowej jest dla poszkodowanego korzystniejsze, dlatego tak ważne jest, aby ustawa oferowała szerokie ujęcie kompensacji. Artykuł 14 ust. 2 ustawy wdrożeniowej wprowadza bowiem zasadę tzw. odwróconego ciężaru dowodowego. Zgodnie z nią poszkodowany jest zobowiązany jedynie uprawdopodobnić naruszenie zasady równego traktowania, a nie udowodnić, jak ma to miejsce w przypadku Kodeksu cywilnego³⁸. W przypadku skutecznego uprawdopodobnienia takiego faktu, ten, komu zarzucono zachowanie dyskryminujące, jest zobowiązany wykazać, że się go nie dopuścił³⁹. Ponadto w przypadku dochodzenia roszczeń na podstawie ustawy, o której mowa, odszkodowanie (a więc i zadośćuczynienie, jeśli pojęcie odszkodowania rozumieć

37 Wydaje się więc, iż – wbrew uzasadnionym oczekiwaniom wyrażonym w piśmiennictwie – nie znalazło w orzecznictwie sądów zastosowania ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach pracowniczych. Zob. K. Kędziora, K. Śmiszek, *Problematyczne...*, s. 25. Autorzy obrazują to orzecznictwo przywołując wyrok z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13–14/160, w którym SN, powołując się na standardy unijne, podkreślił, że odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu musi wyrównywać uszczerbek zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych pracownika.

38 Art. 6 Kodeksu cywilnego: „Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne”.

39 Zob. art. 14 ust. 3 ustawy wdrożeniowej.

szeroko) jest należne zawsze wtedy, gdy sąd stwierdzi, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania⁴⁰.

4. Zapobieganie dyskryminacji w praktyce stosowania ustawy równościowej

Wgląd w orzecznictwo polskich sądów, w którym obecne są odwołania do tytułowej ustawy, pozwala wyodrębnić dwojakiemu rodzaju rolę, jaką ustawa ta pełni w konkretnym postępowaniu: jest podstawą wszczęcia postępowania albo służy skarżącym do wzmocnienia argumentacji w postępowaniu prowadzonym na innej podstawie⁴¹. W dalszej części interesować nas będą rozstrzygnięcia sądów powszechnych z pierwszej grupy. Od razu należy podkreślić, iż liczba spraw, w których przyznano odszkodowanie w oparciu o art. 13 ustawy wdrożeniowej, jest bardzo niewielka, ponieważ od początku jej obowiązywania można doliczyć się jedynie kilkunastu przypadków⁴². Autorzy cytowanej już w niniejszym tekście publikacji przyczyn tego stanu rzeczy poszukują w niskiej obywatelskiej świadomości na temat możliwości obrony przed dyskryminacją, „ukrytej

40 W przypadku dochodzenia odszkodowania czy zadośćuczynienia na podstawie przepisów kodeksu cywilnego dotyczących dóbr osobistych, prawo do „nie bycia dyskryminowanym” nie jest rozpoznane w orzecznictwie jako dobro osobiste, nie ma więc gwarancji przyznania odszkodowania czy zadośćuczynienia w sytuacji, gdy dyskryminacja nie zostanie oceniona przez sąd jako naruszająca inne, rozpoznane już dobro osobiste. Zob. K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek powołujący się na pogląd P. Machnikowskiego przedstawiony w Opinii Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego w sprawie poprawności implementacji dyrektyw UE dotyczących równego traktowania, K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Unijny...*, s. 40.

41 Tytułem ilustracji zastosowania ustawy równościowej w tej drugiej roli jest sprawa zakończona wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1 kwietnia 2015 r., I OSK 2774/14, w którym NSA oddalił skargę kasacyjną na decyzję Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów o odmowie zatwierdzenia uchwały o nadaniu stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk prawnych. Skarżący podnosił, iż wieloletnie postępowanie Komisji polegające na pozbawieniu habilitanta praw strony, prawa do obrony oraz do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu, prowadzone z naruszeniem podstawowych zasad demokratycznego państwa prawnego nosi znamiona dyskryminacji, o której mowa m.in. w art. 3 pkt 6 i n. ustawy z 3 grudnia 2010 r.

42 Tak wynika z danych udostępnionych przez Ministerstwo Sprawiedliwości w ramach odpowiedzi na wniosek o udostępnienie informacji publicznej nr DSF-II.082.240.2020. Dane te obejmują lata 2012 – I półrocze 2019 r. Z danych tych wynika, iż do roku 2015 sprawy dotyczące odszkodowań przyznawanych na podstawie ustawy włączone były do statystyk dotyczących odszkodowania za naruszenie dóbr osobistych na podstawie art. 448 k.c.

liczbie” niezgłaszanych przypadków dyskryminacji (tzw. *underreporting*) oraz w skomplikowanym i nieprzyjaznym otoczeniu prawnym, które nie zachęca do wykorzystywania przepisów w sądach. Twierdzę, iż problemem może być również brak umiejętności posługiwania się prawem antidyskryminacyjnym zarówno przez pełnomocników stron, jak i przez same sądy⁴³. Ponadto RPO zauważa, że utrudnione jest prowadzenie rzetelnego monitoringu praktyki stosowania przepisów ustawy, ponieważ system gromadzenia danych na temat spraw dotyczących naruszenia zasady równego traktowania toczących się przed sądami powszechnymi jest niewiarygodny. W danych pochodzących od Ministerstwa Sprawiedliwości występują liczne błędy, a informacje o rzeczywistej liczbie takich spraw zbierane są wyrywkowo przez RPO oraz organizacje pozarządowe⁴⁴.

Przykładem pierwszych rozstrzygnięć, w których zasądzono odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania na podstawie ustawy wdrożeniowej, są dwa wyroki w głośnej sprawie osoby zwolnionej z pracy w związku z tym, iż została dostrzeżona przez pracodawcę w relacjonowanej przez media paradzie równości. Według sądu I instancji doszło w przedmiotowej sprawie do dyskryminacji bezpośredniej w obszarze zatrudnienia niepracowniczego ze względu na orientację seksualną⁴⁵. Warto zauważyć, że określając postać naruszenia zasady równego traktowania, która miała miejsce, sąd przywołał nieuregulowaną w ustawie równościowej kategorię dyskryminacji przez asocjację⁴⁶. Jak bowiem zauważył, „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

43 K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Unijny...*, s. 7.

44 Wystąpienie RPO do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z 31 lipca 2019 r., s. 10.

45 Wyrok SR dla Warszawy-Śródmieście z 9 lipca 2014 r., VI C 402/13, niepubl.

46 Kategoria ta nie została uwzględniona również w unijnych dyrektywach antidyskryminacyjnych. Została stworzona na bazie orzecznictwa TSUE, który w wyroku z 17 lipca 2008 r. w sprawie *Coleman v. Attridge Law i Steve Law* (C-303/06) stwierdził, iż: „jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE”.

na przypisaniu danej osobie cechy i dla samego wystąpienia zjawiska dyskryminacji posiadanie tejże cechy ma znaczenie irrelevantne⁴⁷. Dyskryminację przez asocjację zdefiniował jako „przyłączenie danej osoby – z uwagi na subiektywne zapatrywania – do grupy osób dyskryminowanych”. Jednocześnie sąd zasądził od pozwanego kwotę 2500 zł tytułem odszkodowania, oddalając żądanie kwoty 2500 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z tym, że powód nie udowodnił winy sprawcy naruszenia zasady równego traktowania, krzywdy i jej zakresu. Możliwość przyznania zadośćuczynienia zweryfikował w oparciu o spełnienie przesłanek z kodeksu cywilnego, nie zaś na podstawie ustawy równościowej. Rozpatrujący apelację od powyższego wyroku sąd II instancji zgodził się z powodem, że odszkodowanie z art. 13 ustawy równościowej nie podlega rozróżnieniu na naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej, ale zasądzona kwota 2500 zł „w sposób wystarczający kompensuje szkody, jakie poniósł powód w wyniku wypowiedzenia umowy-zlecenia”. Jednocześnie jednak zastrzegł, iż „przeważające znaczenie ma brzmienie przepisu, który przewiduje jedynie przyznanie odszkodowania⁴⁸”.

Problemu nierównego traktowania w obszarze szkolnictwa wyższego ze względu na narodowość dotyczył wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 23 sierpnia 2016 r.⁴⁹ W przedmiotowej sprawie powódka, będąca osobą narodowości ukraińskiej, domagała się m.in. zasądzenia 70 000 zł tytułem zadośćuczynienia i odszkodowania za nierówne traktowanie ze względu na narodowość, która była – jak twierdziła – przyczyną nieprzyjęcia jej na akademię teatralną. Sąd zgodził się z wyrokiem sądu I instancji⁵⁰, od którego powódka wniosła apelację i przyznał, że pozwanej akademii nie można zarzucić dyskryminacji ze względu na jej ukraińską narodowość, ponieważ to nie pochodzenie było przyczyną nieprzyjęcia powódki na studia, ale niska merytorycznie wartość przedstawionej pracy. Odnosząc się do żądań finansowych powódki, sąd apelacyjny zastosował przy tym wąską interpretację art. 13 ust. 1 w zakresie pojęcia odszkodowania, stwierdzając, że z uwagi na brak wyraźnego zastrzeżenia na ten temat w przepisach ustawy antydyskryminacyjnej, możliwość żądania

47 Wyrok VI C 402/13, s. 9.

48 Wyrok SO w Warszawie z 18 listopada 2015 r., V Ca 3611/14.

49 I ACa 1522/15.

50 Wyrok SO w Warszawie z 12 maja 2015 r., I ACa 1522/15.

zadośćuczynienia z tytułu naruszenia przewidzianego w niej zakazu nierównego traktowania jest wyłączona. Co znamienne, odmawiając przyznania kompensacji finansowej, w tym zadośćuczynienia rozumianego na gruncie polskiego prawa jako wynagrodzenie szkód niemajątkowych, sąd apelacyjny powołał się na fakt niedojścia do skutku nowelizacji ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r.⁵¹, o której była już wyżej mowa. Zdaniem sądu, skoro projektowana regulacja miała uzupełnić ten przepis przez wyraźne rozróżnienie odszkodowania i zadośćuczynienia, a do niej nie doszło, to na gruncie aktualnego stanu prawnego brak podstaw do rozszerzającej wykładni pojęcia odszkodowania.

Ilustracją zróżnicowanej interpretacji ustawy wdrożeniowej w zakresie kwalifikacji zaskarżonego zachowania jako dyskryminującego są wyroki sądów dwóch instancji w sprawie kobiety, której uniemożliwiono nakarmienie piersią przy stoliku w restauracji. Sąd Okręgowy w Gdańsku w wyroku z 12 grudnia 2016 r.⁵² oddalił jej powództwo, ponieważ w jego opinii działanie kelnera, który – jedynie przekazując prośbę innych klientów – zaproponował nakarmienie dziecka na krześle obok toalety, stanowiło ochronę norm społecznych i moralnych. Zdaniem sądu w świetle przepisów ustawy wdrożeniowej nie można mówić o zakazie dyskryminacji ze względu na macierzyństwo i ciążę w obszarze usług. Sąd powołał się w tym względzie na art. 12 ustawy i stwierdził, że wskazane w nim kategorie, takie jak urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski czy właśnie ciąża odnoszą się do dyskryminacji jedynie w dziedzinie zatrudnienia. Z tą interpretacją nie zgodził się sąd apelacyjny⁵³, uznając, iż uniemożliwienie karmienia piersią przy stoliku w restauracji stanowiło naruszenie art. 6 w zw. z art. 3 pkt 1 ustawy wdrożeniowej, a zatem powódka doświadczyła dyskryminacji bezpośredniej w dostępie do usług ze względu na płeć. Kwalifikację tę uzasadnił następująco: karmienie piersią to czynność immanentnie związana z macierzyństwem, a tym samym – co oczywiste – z płcią żeńską. Ponadto sąd dokonał szerokiej interpretacji pojęcia

51 Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy z 9 listopada 2012 r., nr 1051, Sejm VII kadencji, < <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1051> >, dostęp: 15 listopada 2020 r.

52 I C 206/15 (niepublikowany).

53 Wyrok z 14 grudnia 2017 r., I Aca 187/17 (niepublikowany).

odszkodowania z art. 13 ustawy wdrożeniowej, obejmując nim także zadośćuczynienie za krzywdę. Zasądzając od pozwanego kwotę 2000 zł, wziął pod uwagę kompensacyjną oraz prewencyjną funkcję zadośćuczynienia. Ponadto uzasadniając to zawartym w art. 13 ust. 2 ustawy wdrożeniowej odesłaniem do przepisów kodeksu cywilnego, nakazał pozwanemu opublikowanie przeprosin na łamach miejskiego portalu internetowego.

Na tle powyższych rozstrzygnięć, w których sądy w większości w dość restrykcyjny sposób oceniały przesłanki przyznania odszkodowania (zadośćuczynienia) i niechętnie uwzględniały roszczenia osób dotkniętych nierównym traktowaniem, zwraca uwagę wyrok Sądu Rejonowego w Toruniu z 6 sierpnia 2019 r., I C 469/18, dotyczący dyskryminacji w obszarze kształcenia zawodowego ze względu na wyznanie⁵⁴. Można stwierdzić, iż wyrok ten odwzorowuje nie tylko literę, ale i ducha unijnego prawa antydyskryminacyjnego, w bardzo szeroki sposób realizując ideę równego traktowania w praktyce. Obecne są w nim bowiem liczne odwołania do orzecznictwa TSUE, co – jak słusznie zauważył sąd – jest konieczne w przypadku analizy ustawy, której istotą jest wykonanie przepisów unijnych. Sąd rejonowy w omawianym wyroku zdecydował się na taką interpretację przepisów ustawy wdrożeniowej, która nie tylko pozwoliła zakwalifikować stan faktyczny jako jedną z sankcjonowanych w niej form dyskryminacji, ale też umożliwiła w jak najszerszym stopniu uwzględnić kompensacyjne żądania powoda. W przedmiotowej sprawie skarżący wniósł o zasądzenie od niepublicznej szkoły wyższej na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej kwoty 5000 zł za nieprzyjęcie go na studia podyplomowe z powodu nieprzedstawienia opinii księdza proboszcza. Suma ta miała stanowić zadośćuczynienie za doznaną krzywdę i utratę – atrakcyjnej finansowo – możliwości doskonalenia zawodowego, a także symboliczną rekompensatę nierównego traktowania, jakiego dopuszcza się uczelnia wobec wszystkich osób pozbawionych – za sprawą niedozwolonego kryterium religii – możliwości aplikowania na studia przez nią prowadzone. Powód wskazał w tym kontekście na naruszenie art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy, który zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość,

54 Wyrok ten został utrzymany przez sąd okręgowy, który orzeczeniem z 21 sierpnia 2020 r., VIII Ca 1058/19 (niepublikowanym) oddalił apelację strony pozwanej.

religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie m.in. podejmowania kształcenia zawodowego. W przedmiotowej sprawie możliwe było również zastosowanie art. 7 ustawy, który ustanawia zakaz nierównego traktowania, m.in. w zakresie szkolnictwa wyższego, przy czym wśród kryteriów zakazanej dyferencjacji nie wymienia religii, a więc wystąpienie dyskryminacji na jej tle nie uzasadniałoby stosowania przewidzianej ustawą sankcji. Mając jednak na uwadze orzecznictwo TSUE, zgodnie z którym wszelkie formy edukacji, które nie służą wyłącznie wzbogaceniu wiedzy ogólnej, niezależnie od poziomu, mieszczą się w pojęciu kształcenia zawodowego⁵⁵, sąd rejonowy zgodził się z interpretacją powoda i uznał, że została wobec niego naruszona zasada równego traktowania poprzez akt dyskryminacji pośredniej, o której mowa w art. 3 pkt 2 ustawy wdrożeniowej⁵⁶. W konsekwencji sąd przystał na finansowe żądania powoda, uwzględniając je w całości. Podkreślił, iż wykładnia art. 13 ust. 1 ustawy wdrożeniowej, uwzględniająca użycie przez ustawodawcę terminu „odszkodowanie” w jego szerszym znaczeniu, daje podstawę do zastosowania sankcji odszkodowawczej w postaci zadośćuczynienia za krzywdę, również w sytuacji, gdy naruszenie zasady równego traktowania nie skutkowało powstaniem szkody majątkowej. Uzasadniając przyznanie zadośćuczynienia w żądanej przez powoda kwocie, sąd rejonowy ponownie odwołał się do orzecznictwa TSUE, zgodnie z którym, aby sankcje finansowe w tego typu sprawach były skuteczne i wywierały skutek prewencyjny, powinny być adekwatne do poniesionej szkody i nie mogą mieć charakteru symbolicznego. Aby w pełni zrealizować cel unijnych dyrektyw równościowych, zasądzona kwota powinna być skuteczna, proporcjonalna i odstrasżająca⁵⁷. W okolicznościach przedmiotowej sprawy trudno było wprowadzić

55 Por. np. orzeczenia z 13 lutego 1985 r. w sprawie *F. G. przeciwko Miastu L* (C-293/83); z 2 lutego 1988 r. w sprawie *V. B. przeciwko U. of L. i innym* (C-24/86); z 7 lipca 2005 r. w sprawie *Komisja Wspólnot Europejskich v. Republika Austrii* (C-147/03).

56 Zdaniem sądu dla tej oceny bez znaczenia pozostaje fakt, że studia, na które powód aplikował, były częściowo finansowane ze środków publicznych, ponieważ ustanowiony w art. 8 ustawy zakaz nierównego traktowania, przy podejmowaniu kształcenia zawodowego, jest niezależny od sposobu jego finansowania.

57 Zob. np. wyrok z 22 kwietnia 1997 r. w sprawie *Nils Draehmpaehl v. Urania Immobilienservice OHG* (C-180/95) oraz z 8 czerwca 1994 r. w sprawie *Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* (C-383/92).

określić uszczerbek w majątku powoda, jednak celem zadośćuczynienia było wynagrodzenie negatywnych przeżyć i naruszenia godności, spowodowanego aktem dyskryminacji.

W podsumowaniu uwag przedstawionych w ostatnim fragmencie niniejszego artykułu można wskazać, że oprócz bardzo małej liczby spraw rozpoznawanych na tle ustawy równościowej, wąskiej interpretacji pojęcia odszkodowania z art. 13, a więc tych zagadnień, które zostały już wyżej przedstawione, osobną kwestią negatywnie rzutującą na efektywność tytułowej ustawy jest powściągliwe szacowanie kwot przyznawanych tytułem rekompensaty. Wysokość tych kwot jest oczywiście bardzo trudna do oszacowania, co wynika z faktu, iż w przypadku dyskryminacji w obszarze innym niż zatrudnienie mamy do czynienia najczęściej nie ze stratą finansową, ale uszczerbkiem w sferze psychiki poszkodowanego. Dlatego wydaje się, że dla wzmocnienia skuteczności ustawy, a zwłaszcza jej efektu prewencyjnego, sądy powinny w większym stopniu przychylić się do przyznawania odszkodowań w kwotach sformułowanych w pozwach, dając tym samym ofiarom nierównego traktowania satysfakcję w postaci poczucia przywróconej godności, naruszonej działaniem dyskryminującym.

Jeśli natomiast chodzi o postulaty *de lege ferenda* w odniesieniu do treści ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r., to oprócz omówionej wyżej konieczności otwarcia katalogu kryteriów zakazanej dyferencjacji i tym samym dostosowania ustawy do standardu konstytucyjnego, ujednolicenia ochrony dla wszystkich podmiotów nią objętych we wszystkich sferach ich funkcjonowania oraz rozszerzenia katalogu roszczeń przysługujących z tytułu nierównego traktowania, na uwagę zasługuje idea wzmocnienia kompetencji Rzecznika Praw Obywatelskich jako organu do spraw równego traktowania⁵⁸. Dotychczasowa praktyka pokazuje, że osoby pełniące tę funkcję wykazują bardzo dużą aktywność w podejmowaniu różnego rodzaju interwencji i działań mających na celu ochronę osób dyskryminowanych⁵⁹. Bez wątpienia natomiast na koniec należy przyłączyć się do obecnych od wielu lat w piśmiennictwie postulatów

58 K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Unijny...*, s. 83.

59 Porównując działalność RPO i bardzo skromną na tym tle aktywność Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania można stwierdzić, iż stopień zaangażowania obu organów w wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania jest odwrotnie

mówiących o konieczności poszerzenia świadomości społecznej na temat ustawy równościowej oraz prowadzenia szkoleń dla aplikantów i prawników⁶⁰. Bez szerokiej kampanii informacyjnej ustawa nie ma szansy stać się efektywnym narzędziem zwalczania dyskryminacji.

Counteracting Discrimination Under the Provisions of the Act of 3 December 2010 on the Implementation of Certain Provisions of the European Union in the Field of Equal Treatment

The subject of the article is an analysis of the functioning of the Act of 3 December 2010 on the Implementation of Certain Provisions of the European Union in the Field of Equal Treatment (the Equality Act). In the first part of the article, the most important provisions of this act are cited, with particular emphasis on those solutions which raise doubts in the legal community, not only as to their effectiveness and rationality, and thus practical relevance, but also to their compliance with the Polish Constitution of 1997. In the second part, the practice of applying the Equality Act is presented on the example of selected decisions of common courts. In the light of the scarcity of cases conducted on the basis of this Act, it was pointed out that without introducing a number of changes to its content, particularly in terms of expanding the catalogue of claims to which people affected by unequal treatment are entitled, and without a broad information campaign, the Act has no chance of becoming an effective tool for combating discrimination.

Keywords: Equality Act, equal treatment, discrimination, EU directives, the jurisprudence of common courts

Iwona Wróblewska – dr, adiunkt w Katedrze Prawa Konstytucyjnego na WPiA, UMK w Toruniu, numer ORCID: 0000-0001-9422-0992.

proporcjonalny do przyznanego im ustawą zakresu kompetencji i środków. Kompetencje Pełnomocnika określa rozdział III ustawy.

60 P. Śmiałek, *Powództwo...*, s. 184.

Bibliografia

- Grzeszczak R., *Opinia prawna w przedmiocie oceny zasad procesu implementacji dyrektyw Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem unijnego prawa antydyskryminacyjnego*, sporządzona dla Polskiego Towarzystwa Antydyskryminacyjnego w dniu 6 listopada 2013 r., < http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1138/grzeszczak_opinia_prawna_dla_ptpa_1.Pdf >, dostęp: 15 listopada 2020 r.
- Jarosz-Żukowska S., *Problem horyzontalnego stosowania norm konstytucyjnych dotyczących wolności i praw jednostki w świetle Konstytucji RP*, w: *Wolności i prawa jednostki w Konstytucji RP*, red. M. Jabłoński, Warszawa 2010.
- Kędziora K., Mazurczak A., Śmiszek K., *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów*, Warszawa 2018.
- Kędziora K., Śmiszek K., *Problematyczne zagadnienia w stosowaniu prawa antydyskryminacyjnego w Polsce*, < <http://www.ptpa.org.pl/publikacje/opinie-ekspertyzy/> >, dostęp: 15 listopada 2020 r.
- Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2019.
- Masternak-Kubiak M., *Prawo do równego traktowania*, w: *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002.
- Śmiałek P., *Powództwo przeciw dyskryminacji w Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*, „*Studia Prawa Publicznego*” 2017, nr 4 (20).