

**Nr  
10/2007**

**ANALIZY  
RAPORTY  
EKSPERTYZY**

**Katarzyna Wencel**

**Stowarzyszenie Interwencji Prawnej**

**ZAKAZ DYSKRYMINACJI CUDZOZIEMCÓW  
NA POLSKIM RYNKU PRACY.  
JAK BRONIĆ SWOICH PRAW.**

**S**towarzyszenie  
**I**nterwencji  
**P**rawnej

## **1. Wstęp**

Zmiany, jakie zaszły na polskim rynku pracy w przeciągu ostatnich kilku lat, spowodowały zwiększony napływ cudzoziemców, zarówno obywateli krajów Unii Europejskiej, jak i obywateli krajów trzecich. Wraz z migracją polskich pracowników do krajów Unii zaobserwować można zwiększony napływ do Polski obywateli Ukrainy, Białorusi, Wietnamu czy krajów Afryki. Jednak pojawienie się na polskim rynku pracy nowych pracowników, pochodzących nieraz z odmiennych od naszej kultur, religii i tradycji, zwiększa się ryzyko dyskryminacji w zatrudnieniu z powodu narodowości, pochodzenia, rasy czy religii.

Celem niniejszej analizy jest wyjaśnienie pojęcia dyskryminacji, omówienie w skrócie polskich przepisów antydyskryminacyjnych oraz wskazanie możliwych sposobów dochodzenia swoich praw w przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

## **2. Pojęcie dyskryminacji**

Dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie, nieusprawiedliwione i nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami. Każde takie działanie stanowi naruszenie zasady równego traktowania i jest naruszeniem podstawowych praw i wolności człowieka.

Aby lepiej zrozumieć pojęcie dyskryminacji, należy rozróżnić dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Ta pierwsza forma dyskryminacji ma miejsce w przypadku, gdy osoba jest traktowana gorzej, niż inne osoby znajdujące się w podobnej sytuacji, z powodu swojego pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub wyznania, jak również płci, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej (np. ogłoszenie o pracy wyraźnie stanowi, iż osoby o narodowości innej niż polska nie będą przyjmowane). W praktyce taka forma dyskryminacji zdarza się jednak dość rzadko, częściej spotykać się można z bardziej zawaolowanymi formami nierównego traktowania – dyskryminacją pośrednią.

Ma ona miejsce wtedy, kiedy pozornie neutralny przepis lub działanie w praktyce powoduje niekorzystną sytuację dla osoby lub pewnej grupy osób w porównaniu z innymi osobami. Ponadto, nie jest to prawnie i obiektywnie uzasadnione, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu nie są proporcjonalne i konieczne (np. w trakcie rozmowy o pracę padają pytania nie mające związku z charakterem danej pracy o historię i tradycje Polski, które dla osoby o narodowości innej niż polska mogą być szczególnie trudne z uwagi na nieznaną polskiej kultury).

Warto w tym miejscu wspomnieć również o dyskryminacji pozytywnej. Oznacza ona, że przez pewien czas stosuje się rozwiązania czy podejmuje działania, mające na celu wyrównanie szans osób należących do określonych grup mniejszościowych (np. osób o innej narodowości), aby zmniejszyć nierówności, których te osoby faktycznie doświadczają. Dyskryminacja taka jest dozwolona, jednak może być stosowana wyłącznie przez określony czas, gdyż może przerodzić się w dyskryminację osób należących do grup większościowych, wcześniej lepiej traktowanych.

Warto wiedzieć, że dopuszcza się wyjątki od zasady równego traktowania. W przypadku, gdy specyfika danego zawodu wymaga, aby kandydat spełniał określone warunki, tj. był takiej, a nie innej rasy, mówił danym językiem, był określonego wyznania, różnicowanie traktowania nie stanowi dyskryminacji. Np. do danej roli filmowej poszukiwany jest mężczyzna – Azjata, władający biegle językiem wietnamskim, czy np. w restauracji serwującej kuchnię typową dla danej kultury poszukiwany jest kelner o określonym wyglądzie, podkreślającym autentyczność tego miejsca.

### 3. Polskie przepisy antydyskryminacyjne

Analizując polskie prawo, należy podkreślić, że zakaz dyskryminacji ma zastosowanie zarówno do obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, jak i obywateli krajów trzecich. Sytuacja tych dwóch grup cudzoziemców różni się od siebie w odniesieniu do prawa swobodnego przepływu pracowników czy zasad przyznawania pozwolenia na pracę. Jednak zakaz dyskryminacji zapisany w prawie stosuje się do wszystkich osób znajdujących się na terytorium Polski, niezależnie od ich statusu w Polsce.

Konstytucja Polski<sup>1</sup> wprowadza ogólny zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji i zasadę równości wobec prawa (art. 32). Ponadto, zapewnia wszystkim znajdującym się pod władzą Rzeczypospolitej Polskiej – także cudzoziemcom – korzystanie z praw i wolności przez nią gwarantowanych. Mogą co prawda istnieć pewne wyjątki od tej zasady w odniesieniu do cudzoziemców, uregulowane to jednak musi być ustawą (art. 37).

Z punktu widzenia praktyki ważniejsze są jednak akty prawne niższego rzędu, które mają za zadanie gwarantować realizację zasady równego traktowania. Takim aktem jest kodeks pracy, do którego nowelizacją w 2004 r. wprowadzono oddzielny rozdział poświęcony zakazowi dyskryminacji. Zmiana kodeksu pracy miała na celu dostosowanie prawa polskiego do przepisów Unii Europejskiej, a dokładnie wprowadzenie do polskiego prawa przepisów dwóch dyrektyw: *dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE wprowadzającej zasadę równego traktowania osób bez względu na rasę i pochodzenie etniczne oraz dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu*.

Kodeks pracy (dalej kp)<sup>2</sup> zakazuje wszelkich form dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) w zatrudnieniu m.in. ze względu na rasę, narodowość, religię czy pochodzenie etniczne (art. 18<sup>3a</sup>). Zabronione są również zachowania skutkujące naruszeniem godności pracownika, polegające na jego upokorzeniu czy też zachowania o charakterze seksualnym (molestowanie seksualne) (18<sup>3a</sup> § 6 kp).

Naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest inne traktowanie przez pracodawcę pracownika w porównaniu z pozostałymi pracownikami z jednej lub kilku ww. przyczyn. Skutkiem takiego traktowania może być np. odmowa przyjęcia do pracy lub rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, czy też niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków za-

<sup>1</sup> Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.

<sup>2</sup> Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.

trudnienia, albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą (chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami – art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp).

Mogą jednak mieć miejsce pewne działania pracodawcy, które nie naruszają zasady równego traktowania. Na przykład pracodawca może odmówić przyjęcia do pracy osoby z jednej lub kilku ww. przyczyn, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom; może inaczej traktować pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, jego wiek lub niepełnosprawność (art. 18<sup>3b</sup> § 2 kp). Przykładem tego może być sytuacja, kiedy do wykonywania ciężkich prac fizycznych nie dopuszcza się kobiet ciężarnych czy osób niepełnosprawnych. Innym przykładem może być odmowa zatrudnienia brunetki o ciemnej karnacji w sytuacji, gdy do danej roli filmowej poszukiwana jest blondynka o niebieskich oczach. Nie narusza zasady równego traktowania także wyżej opisana tzw. dyskryminacja pozytywna (art. 18<sup>3b</sup> § 3 kp).

Nie stanowi również naruszenia zasady równego traktowania różnicowanie pracowników ze względu na religię, jeśli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych religia lub wyznanie stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe (art. 18<sup>3b</sup> § 4 kp).

Osoby zatrudnione mają prawo do takiego samego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp). Pracą taką jest praca, której wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, czy też porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18<sup>3c</sup> § 3 kp).

Ponadto, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>3</sup> zakazane jest ogłaszanie dyskryminujących informacji o wolnych miejscach w zatrudnieniu. Informując o wolnych miejscach, pracodawcy nie mogą zatem formułować wymagań dyskryminujących kandydatów m.in. ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie religijne (art. 36 § 5 ustawy).

#### 4. Środki ochrony praw

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy, jeśli pracodawca naruszył wobec pracownika zasadę równego traktowania, pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (od 1 stycznia 2007 r. jest to kwota 936 złotych brutto). Ponadto, ważna z punktu widzenia ofiary dyskryminacji jest zasada mówiąca o tym, że jeżeli pracownik dochodzi swoich praw z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, pracodawca nie może go wyrzucić z pracy (art. 18<sup>3e</sup> kp). Praw można dochodzić zarówno w postępowaniu cywilnym, jak i przed sądami pracy. Decyduje o tym rodzaj umowy zawartej z pracodawcą. Jeżeli pracownik zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę (na czas określony, nieokreślony), chronią go przepisy kodeksu pracy i postępowanie toczy się przed sądem pracy. Jeśli ma umowę tzw. cywilnoprawną (tj. umowę o dzieło, umowę zlecenia) swoich praw może dochodzić w postępowaniu cywilnym.

<sup>3</sup> Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz.1001.

#### **4.1. Sądy pracy**

Jeżeli osoba stała się ofiarą dyskryminacji w sferze zatrudnienia, może złożyć pozew do sądu pracy – sądu rejonowego miejsca siedziby pracodawcy lub do sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy, bądź też sądu, w okręgu którego praca była, jest lub miała być wykonywana. Jeśli w pozwie suma żądanego odszkodowania jest wyższa niż 75 000 PLN, pozew należy skierować do sądu okręgowego. Jeżeli pozew zostanie złożony w sądzie niewłaściwym, sąd ten zobowiązany jest przekazać pozew sądowi właściwemu, o czym wnioskodawca zostanie poinformowany.

Złożenie pozwu w sprawach o dyskryminację w sferze zatrudnienia jest zwolnione z opłat sądowych. Warto pamiętać, że można starać się o ustanowienie nieodpłatnie przez sąd pełnomocnika (adwokata lub radcy prawnego), który będzie reprezentował swojego klienta w sprawie bez pobierania jakichkolwiek opłat. W tym celu należy złożyć wniosek o ustanowienie pełnomocnika z urzędu i wraz z nim wniosek o zwolnienie od kosztów sądowych. Sąd rozpatrzy bowiem wniosek o ustanowienie pełnomocnika dopiero, jeśli uzna, iż sytuacja finansowa uzasadnia chociażby częściowe zwolnienie od kosztów, a ponadto jeśli uzna udział adwokata lub radcy prawnego w sprawie za potrzebny. Zatem zanim sąd rozpozna wniosek o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, oceni sytuację majątkową. Dlatego należy złożyć na piśmie oświadczenie, iż nie jest się w stanie ponieść kosztów sądowych. Do wniosku należy dołączyć także informacje o swoim stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania w formie oświadczenia, które należy złożyć na odpowiednim formularzu dostępnym w sądzie. Wniosek można złożyć przed wniesieniem pozwu lub też razem z nim w sądzie, w którym toczy się sprawa. Można także złożyć wniosek w sądzie rejonowym ze względu na miejsce swego zamieszkania, a sąd ten zobowiązany jest przesłać wniosek sądowi właściwemu.

Pozew należy sporządzić w 3 kopiach (jedną należy zachować dla siebie). Jeśli do pozwu dodawane są załączniki (np. umowa o pracę), to także należy zrobić ich kserokopię. Pozew może być napisany odręcznie, można go złożyć osobiście w sądzie (w biurze podawczym) lub przesłać listem poleconym (należy zachować dla siebie dowód nadania).

Warto wiedzieć, że w polskim prawie stosuje się następującą zasadę: osoba, która coś twierdzi przed sądem, musi to udowodnić. Jednak ze względu na to, że bardzo trudno jest udowodnić bycie ofiarą dyskryminacji pracownikowi lub osobie starającej się o pracę, w takich sprawach stosuje się zasadę przeniesienia ciężaru dowodu na pracodawcę. Oznacza to, że osoba dyskryminowana nie musi przedstawiać dowodów, że była dyskryminowana. To pracodawca ma wykazać, że nie dyskryminował. Przeniesienie ciężaru dowodu jest ułatwieniem dla ofiar dyskryminacji, które nie dysponując dowodami (nie mają przecież wglądu w dokumenty pracodawców), występują ze słabszej w stosunku do pracodawcy pozycji.

## **4.2. Państwowa Inspekcja Pracy**

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) jest organem nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych.

PIP jako organ nadzorujący przestrzeganie praw pracowniczych przez pracodawców ma prawo kontrolować zakłady pracy i w razie stwierdzenia nieprawidłowości reprezentować interes pracownika, np. przed sądem pracy. PIP ma obowiązek rozpatrywać skargi pracowników, także na dyskryminację, i podejmować odpowiednie kroki prawne. Zachowana zostaje anonimowość skarżącego pracownika. Inspektor pracy jest zobowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę. Skargi dotyczące naruszania praw pracowniczych mogą być zgłaszane do PIP pisemnie, telegraficznie, za pomocą faksu, poczty elektronicznej, a także ustnie do protokołu.

Warto wiedzieć, że Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnych porad w zakresie prawa pracy (od poniedziałku do piątku w godz. 10.00 - 12.00, tel. (0-22) 628-58-07, osobiście w poniedziałek w godzinach 16.00 - 18.00 pok. 547). Poniżej znajduje się adres Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie, pod który należy kierować skargi:

Państwowa Inspekcja Pracy  
Główny Inspektorat Pracy  
00-926 Warszawa, ul. Krucza 38/42  
fax 022 625 47 70; 022 628 41 13  
www.pip.gov.pl  
e-mail: kancelaria@gip.pl

## **4.3. Dochodzenie odszkodowania w postępowaniu cywilnym**

Kodeks cywilny (dalej kc)<sup>4</sup> daje możliwość dochodzenia odszkodowania przez osoby, które stały się ofiarami dyskryminacji. Zgodnie z art. 24 kodeksu cywilnego w sytuacji naruszenia dóbr osobistych (art. 23 kc) można żądać odszkodowania lub zadośćuczynienia za poniesioną krzywdę. Natomiast art. 415 kc stanowi, iż każdy ma prawo żądać naprawienia szkody wyrządzonej przez drugiego z jego winy. Z postępowania cywilnego może korzystać osoba, która wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej i w tej sytuacji nie można stosować z opisanych powyżej przepisów antydyskryminacyjnych kodeksu pracy. Obowiązują one jedynie w przypadku umowy o pracę.

---

<sup>4</sup> Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 ze zm.

W przypadku dochodzenia odszkodowania w postępowaniu cywilnym, postępowanie to jest odpłatne, tj. przy składaniu pozwu należy wnieść opłatę sądową (w wysokości zależnej od żądanej kwoty odszkodowania). Jednak osobę, która złoży oświadczenie, że nie jest w stanie ponieść kosztów, sąd może z nich zwolnić. Druki takich oświadczeń są dostępne w sądach. Ponadto, osobie zwolnionej od kosztów sądowych w całości lub części sąd może ustanowić pełnomocnika z urzędu, jeśli jego udział w sprawie uzna za potrzebny.

W pozwie należy oznaczyć sąd, do którego kierowany jest pozew, podać swoje imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania (wskazać powoda) oraz wskazać, kto jest pozwanym (kto dopuścił się dyskryminujących działań). Ponadto, pozew powinien zawierać następujące informacje: wartość przedmiotu sporu (żądaną kwotę odszkodowania), okoliczności uzasadniające zgłaszane żądania (tzn. krótko i rzeczowo opisanie, na czym polegało dyskryminujące działanie), w miarę możliwości wskazanie dowodów na poparcie przytaczanych twierdzeń. Wraz z pozwem można również złożyć wniosek o zwolnienie od kosztów sądowych i/lub ustanowienie adwokata z urzędu. Na zakończenie należy wymienić składane załączniki i podpisać się.

Należy zaznaczyć w tym miejscu, że dochodzenie odszkodowania w postępowaniu cywilnym jest bardzo trudne, gdyż ww. przepisy kodeksu cywilnego nie zostały stworzone z myślą o walce z dyskryminacją. Sprawę utrudnia również fakt, iż nie jest oczywiste, czy akt dyskryminacji stanowi sam w sobie naruszenie dobra osobistego, czy też działanie dyskryminujące musi zrodzić inny skutek, aby doszło do takiego naruszenia<sup>5</sup>. Ponadto, w postępowaniu cywilnym nie ma zastosowania zasada odwróconego ciężaru dowodu, jak to ma miejsce w przypadku postępowania przed sądami pracy. Stanowi to dodatkowe utrudnienie dla ofiary dyskryminacji.

## 5. Podsumowanie

Mimo dość rozbudowanych przepisów antydyskryminacyjnych w polskim prawie, postępowania w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu z powodu rasy, narodowości czy pochodzenia etnicznego są niezwykle trudne i jest ich mało. Cudzoziemcy – ofiary dyskryminacji bardzo rzadko zgłaszają się do sądów z zamiarem wszczęcia postępowania przeciwko swojemu pracodawcy z powodu lęku przed utratą pracy i zarobku, nieznajomości polskich przepisów i nieświadomości przysługujących im praw. Inną przeszkodą są trudności w udowodnieniu pracodawcy zachowań dyskryminujących, szczególnie jeśli mamy do czynienia z dyskryminacją pośrednią. Jeszcze innym problemem jest niechęć współpracowników ofiary dyskryminacji do zeznawania przeciwko pracodawcy z obawy przed późniejszymi represjami. W takiej sytuacji dobrym sposobem rozwiązywania sporów mogłaby być mediacja pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, który dopuścił się dyskryminacji.

---



<sup>5</sup> I. Kotiuk: Polskie przepisy antydyskryminacyjne w odniesieniu do zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, w: W. Klaus (red.): Migranci na polskim rynku pracy. Rzeczywistość, problemy, wyzwania, Warszawa 2007, str. 149 i nast.

Mediacja może się odbywać w dwojaki sposób: strony zawierają między sobą umowę o mediacji (może być zawarta nawet w formie ustnej) lub o mediacji decyduje sąd<sup>6</sup>. Jeśli strony zdecydują się na zawarcie umowy, muszą skierować pisemny wniosek do sądu lub do wybranego przez siebie mediatora (listy z osobami świadczącymi takie usługi dostępne są w sądach okręgowych). Osoba pełniąca rolę mediatora powinna mieć odpowiednie przygotowanie, być bezstronna, neutralna i zobowiązana jest do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji dotyczących sprawy. Jeżeli strony same nie decydują się na mediację, z inicjatywą taką może wystąpić sąd, przed którym toczy się sprawa o dyskryminację. Postępowanie mediacyjne ma na celu zawarcie ugody przez strony i doprowadzenie do satysfakcjonującego obie strony kompromisu. Dzięki mediacji uniknąć można długotrwałego postępowania sądowego i związanego z tym stresu i niepewności co do rezultatu, dlatego warto wziąć pod uwagę taką metodę rozwiązania sporu z pracodawcą.

Niezależnie od sposobu rozwiązywania konfliktowej sytuacji, należy zawsze zgłaszać odpowiednim organom wszelkie zachowania noszące znamiona dyskryminacji. Dzięki temu zjawisko dyskryminacji cudzoziemców w zatrudnieniu nie będzie tematem tabu, pracodawcy będą bardziej świadomi swoich obowiązków, a pracownicy przysługujących im w tym zakresie praw.

## NOTA O AUTORCE

**Katarzyna Wencel** – prawniczka, absolwentka Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku oraz poddyplomowych studiów w Kolegium Europejskim w Brugii, członkini Stowarzyszenia Interwencji Prawnej, w którym udziela porad prawnych cudzoziemcom.

	<div style="text-align: right;">  </div> <p style="text-align: center;"><b>Analiza powstała w ramach Działania III Partnerstwa „Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej” finansowanej przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL</b></p>
---	--

**Analizy, Raporty, Ekspertyzy 2007, nr 10 (14); październik 2007 r.**

**Komitet redakcyjny:** Witold Klaus (przewodniczący), Agnieszka Jasiakiewicz, Maria Nielaczna, Małgorzata Pomarańska-Bielecka

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej  
Al. 3 Maja 12 lok. 510  
00-391 Warszawa  
tel./fax. 22 621-51-65  
e-mail: [interwencja-prawna@o2.pl](mailto:interwencja-prawna@o2.pl)  
[www.interwencjaprawna.pl](http://www.interwencjaprawna.pl)

<sup>6</sup> R. Cebula: Mediacje w polskim prawie cywilnym, Warszawa 2006.