

**Nr**  
**8 / 2009**

**ANALIZY**  
**RAPORTY**  
**EKSPERTYZY**

Katarzyna Wencel

**PRZECIWDZIAŁANIE**  
**DYSKRYMINACJI**  
**ZE WZGLĘDU NA RASĘ,**  
**NARODOWOŚĆ**  
**I POCHODZENIE ETNICZNE**  
**W WYBRANYCH PAŃSTWACH**  
**UNII EUROPEJSKIEJ.**

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

## 1. Wstęp

W dniu 1 grudnia 2009 r. w życie wszedł Traktat Lizboński<sup>1</sup>, który dokonał zmian w Traktacie o Unii Europejskiej, zwanym obecnie Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>2</sup>. Wolą państw członkowskich do głównego nurtu polityki równościowej włączono przeciwdziałanie dyskryminacji – zgodnie z nowym art. 10 TFUE określając i realizując swoje polityki i działania Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Traktat Lizboński włącza także Kartę Praw Podstawowych do prawa pierwotnego, co oznacza, że staje się ona prawnie wiążąca – jest aktem prawnym o takiej samej randze co traktaty<sup>3</sup>. Karta zakazuje także wszelkich form dyskryminacji. W porównaniu do art. 10 TFUE rozszerza je na takie przesłanki, jak: płeć, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religia lub światopogląd, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna. Niedopuszczalna jest także dyskryminacja ze względu na przynależność państwową. W tym kontekście nasuwają się pytania: czy zachodzące zmiany wpłyną na zwiększenie poziomu ochrony jednostek przed dyskryminacją, czy rząd polski będzie baczniej przyglądać się zjawisku dyskryminacji i wprowadzać rozwiązania mające na celu przeciwdziałanie niekorzystnym praktykom?

Najnowszy raport o dyskryminacji w Unii Europejskiej w 2009 r.<sup>4</sup> przygotowany dla Komisji Europejskiej (Eurobarometr) pokazuje, że najbardziej rozpowszechniona w Unii jest dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne, następnie ze względu na wiek i niepełnosprawność. 16% respondentów stwierdziło, że doznało dyskryminacji – najczęściej z powodu wieku, następnie płci i pochodzenia etnicznego. Jednocześnie ponad 1/4 badanych była świadkami sytuacji, gdy inna osoba stała się ofiarą dyskryminacji, najczęściej ze względu na pochodzenie etniczne, wiek, niepełnosprawność lub orientację seksualną. Pochodzenie etniczne jako najczęstszą przyczynę dyskryminacji wskazuje 80% Holendrów, 71% Belgów, 63% Austriaków, 54% Niemców i 33% Polaków, przy czym średnia Unii wynosi 61%. Dane te pokazują, że dyskryminacja jest zauważana przez znaczną część społeczeństwa państw członkowskich Unii, a szczególnie rozpowszechnione jest nierówne traktowanie ze względu na rasę (pochodzenie etniczne, rasowe). W porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej w Polsce stosunkowo niewiele osób przyznaje się, że było ofiarą tego typu zachowań – w 2008 r. było to 7%, ale wiosną 2009 r. już 10%. Jest to wynik niższy, niż średnia europejska wynosząca w 2008 r. 19%, a w 2009 r. – 16%<sup>5</sup>. Niepokoje jednak to, iż przy ogólnym spadku tego rodzaju zachowań w Unii, w Polsce nastąpił ich wzrost. Być może wiąże się to z większą świadomością społeczeństwa odnośnie zagadnienia dyskryminacji, niewykluczone jednak,

<sup>1</sup> Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólną Europejską podpisany w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r., Dz. Urz. UE z 17.12.2007 r., C-306/1.

<sup>2</sup> Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z 9.5.2008 r., C-115/47, zwany dalej TFUE.

<sup>3</sup> Kartę przyjęły wszystkie kraje UE z wyjątkiem Wielkiej Brytanii i Polski, które podpisując Protokół nr 7 do Traktatu Lizbońskiego ograniczyły jej stosowanie. Zgodnie z Protokołem ani ETS, ani polskie sądy nie mają kompetencji do uznania, że określone przepisy krajowe, praktyki lub działania są niezgodne z postanowieniami Karty. Ponadto nie można dochodzić przed sądami praw zagwarantowanych w tytule IV Karty, chyba że prawa te i zasady są przewidziane w prawie krajowym. A jeśli dane postanowienie Karty odnosi się do krajowych praktyk i praw krajowych, ma ono zastosowanie do Polski wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznawane przez prawo lub praktyki Polski.

<sup>4</sup> *Discrimination in the EU in 2009*, „Special Eurobarometer” 2009, nr 317, TNS Opinion & Social Network dla Komisji Europejskiej.

<sup>5</sup> por. *Discrimination in the European Union. Perceptions and experiences of discrimination in the areas of housing, healthcare, education, and when buying products or using services*, Analytical report, „Flash Eurobarometer” 2008, nr 232, str. 52, *Discrimination in the EU in 2009*, „Special Eurobarometer” 2009, nr 317, str. 23.

że ma miejsce po prostu coraz więcej przypadków dyskryminujących zachowań<sup>6</sup>. Odsetek osób, które przyznają się do bycia ofiarami takich działań, należy uznać za niezwykle wysoki, biorąc pod uwagę niewielką liczbę migrantów oraz przedstawicieli mniejszości narodowych w Polsce.

Państwa członkowskie Unii Europejskiej mają różne tradycje, jeśli chodzi o systemy prawne i prawo antydyskryminacyjne. Rozwój tej dziedziny prawa był silnie inspirowany z jednej strony regulacjami międzynarodowymi (działalność Rady Europy i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, Organizacji Narodów Zjednoczonych), z drugiej zacieśniającą się współpracą w ramach Unii Europejskiej. Zatem wprowadzanie do porządków krajowych przepisów dotyczących zasady równego traktowania w dużej mierze było podyktowane koniecznością dostosowywania się do prawa tworzonego na szczeblu europejskim. W odniesieniu do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na rasę, czy pochodzenie etniczne najistotniejszym instrumentem prawnym jest tzw. dyrektywa rasowa, tj. Dyrektywa Rady nr 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Rozwój prawa antydyskryminacyjnego i zmiany w krajowych legislacjach motywowane były i nadal są wymogami płynącymi z dyrektywy. Jednak mimo przyjęcia dyrektywy prawie 10 lat temu, znaczna część państw wciąż nie transponowała w pełni jej postanowień.

W lipcu 2007 r. Komisja Europejska wysłała do 14 państw członkowskich<sup>7</sup> (w tym Polski) tzw. uzasadnione opinie (*reasoned opinions*), zwane inaczej ostatecznymi ostrzeżeniami, zwracając uwagę, że państwa te nie implementowały dyrektywy w sposób prawidłowy<sup>8</sup>. Braki zauważono głównie w trzech obszarach, tj. ograniczeniu przez państwa zakresu przedmiotowego stosowania dyrektywy do obszaru zatrudnienia, gdy tymczasem dyrektywa odnosi się także do innych sfer – opieki społecznej, edukacji, dostępu do dóbr i usług, w tym mieszkalnictwa. Po drugie, zwrócono uwagę na rozbieżności w kwestii pojęć, tj. definicji dyskryminacji pośredniej, molestowania, nakłaniania do dyskryminowania. W końcu, wskazano na nieprecyzyjne regulacje dotyczące dochodzenia praw przez ofiary dyskryminacji, tj. ochrony przed represjami, odwróconego ciężaru dowodu, prawa stowarzyszeń, organizacji i osób prawnych do wspierania skarżącego w postępowaniu w sprawie o dyskryminację. Państwom dano dwa miesiące na ustosunkowanie się do opinii. Nie wchodząc w szczegóły dotyczące realizacji przez poszczególne państwa zaleceń Komisji, warto wskazać, że w stosunku do kilku państw wszczęte zostało postępowanie o naruszenie obowiązku implementacji (*infringement proceeding*), które zostało zamknięte dopiero jesienią 2009 roku<sup>9</sup>, kiedy to państwa dokonały odpowiednich zmian w swoich ustawodawstwach<sup>10</sup>. W tym samym czasie kolejne państwa (Niemcy i Holandia) otrzymały od Komisji światło ostrzegawcze za niepełną implementację postanowień dyrektywy<sup>11</sup>. Polska także otrzymała ostatnio od Komisji uzasadnioną opinię – w sprawie nieprawidłowego wdrożenia przepisów unijnych zakazujących dyskryminacji w obszarze zatrudnienia i pracy (dyrektywa

<sup>6</sup> W. Klaus, K. Wencel, *Dyskryminacja cudzoziemców w Polsce 2009*, Analizy Raporty Ekspertyzy Stowarzyszenia Interwencji Prawnej, nr 7/2009, str. 4, dostępny na [www.interwencjaprawna.pl](http://www.interwencjaprawna.pl).

<sup>7</sup> Tj. Hiszpanii, Szwecji, Czech, Estonii, Francji, Irlandii, Wielkiej Brytanii, Grecji, Włoch, Łotwy, Polski, Portugalii, Słowenii i Słowacji.

<sup>8</sup> *Commission acts to close gaps in race equality rules*, IP/07/928, Bruksela, 27 czerwca 2007 r.

<sup>9</sup> W październiku 2009 r. postępowanie zostało zakończone w stosunku do: Austrii, Włoch, Finlandii i Estonii.

<sup>10</sup> *Commission closes legal cases after Italy and Austria adopt new race equality laws*, IP/09/1464, Bruksela, 8 października 2009 r.

<sup>11</sup> *Race equality rules: cases closed for Finland and Estonia, reasoned opinions to Germany and Netherlands*, IP/09/1617, Bruksela, 29 października 2009 r.

2000/78/WE)<sup>12</sup>. Kilka lat wcześniej, tj. w 2006 r. Komisja przedstawiła Polsce z kolei zarzuty niewdrożenia przepisów dyrektywy rasowej<sup>13</sup>.

W niniejszym opracowaniu pragnę skupić się na dyskryminacji ze względu na narodowość, rasę lub pochodzenie etniczne, które to cechy są najczęstszymi przyczynami nierównego traktowania tych osób. Oczywiście mogą one doświadczać i doświadczać dyskryminacji z innych względów, np. religii, wyznania, płci czy niepełnosprawności. Należy także pamiętać, że inaczej ukształtowana jest ochrona cudzoziemców – obywateli państw trzecich, a inaczej członków mniejszości etnicznych czy narodowych i czym innym jest zakaz nierównego traktowania ze względu na obywatelstwo. Zgodnie bowiem z dyrektywą rasową zakaz dyskryminacji powinien również mieć zastosowanie wobec obywateli państw trzecich, ale nie obejmuje on odmiennego traktowania ze względu na obywatelstwo<sup>14</sup> i nie pozostaje bez uszczerbku dla przepisów regulujących wjazd i pobyt obywateli państw trzecich oraz ich dostęp do zatrudnienia i pracy (pkt 13 preambuły). Jednak mimo pozostawienia państwom wolnej ręki w zakresie kształtowania praw i obowiązków obywateli państw trzecich, zarówno dyrektywa rasowa, jak i dyrektywa dotycząca zatrudnienia wprowadza zakaz dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną we wskazanych obszarach i te postanowienia odnoszą się również do obywateli państw trzecich<sup>15</sup>.

Na początku chciałabym się przyjrzeć, jak w niektórych krajach unijnych rozumiane jest pojęcie dyskryminacji, w jakich obszarach ma zastosowanie zakaz nierównego traktowania i jakie wprowadzono od niego wyjątki. Jakie funkcjonują w tych krajach rozwiązania prawno-instytucjonalne, jeśli chodzi o organy wspierające równe traktowanie i jakie mają one kompetencje. Następnie przeanalizować, jakie gwarancje ochrony przed dyskryminacją zapewniają swoim obywatelom wybrane państwa członkowskie Unii. Na zakończenie pragnę przedstawić wnioski płynące z analizy oraz rekomendacje dla Polski we wdrażaniu polityki antydyskryminacyjnej.

## 2. Ustawodawstwo antydyskryminacyjne

### 2.1. Pojęcie dyskryminacji

#### 2.1.1. Dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia i molestowanie

Jednym z państw o bogatym prawodawstwie antydyskryminacyjnym jest Irlandia Północna, gdzie od lat 70. do chwili obecnej uchwalono i znowelizowano już kilka aktów prawnych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji<sup>16</sup>. Pierwsze ustawy dotyczyły dyskryminacji w obszarze zatrudnienia i miały na celu zlikwidowanie nierówności między kobietami i mężczyznami. Następnie przyjęto instrumenty prawne wprowadzające zakaz nierównego traktowania ze względu na rasę, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. W kontekście dyskryminacji ze

---

<sup>12</sup> Komisja Europejska w uzasadnionej opinii z dnia 28 stycznia 2010 r. zarzuciła Polsce m.in. brak implementacji przepisów zakazujących molestowania wszystkich kategorii stażystów, a ustawodawstwo polskie regulujące warunki szkolenia zawodowego nie zawiera odpowiedniej definicji bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji oraz nakłaniania do dyskryminacji. Poza tym, wciąż brak jest przepisów antydyskryminacyjnych dotyczących dostępu do niektórych zawodów, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEX/10/0128&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

<sup>13</sup> Pismo Komisji Europejskiej z dnia 4 lipca 2006 r., SG-Greffe(2006)D/203785.

<sup>14</sup> ang. *nationality* - w oficjalnym tłumaczeniu dyrektywy występuje słowo „narodowość”, które jest tu rozumiane jako obywatelstwo, pochodzenie, przynależność do innego kraju.

<sup>15</sup> Więcej na ten temat patrz O. de Schutter, *Links between migration and discrimination*, European Network of legal experts in the non-discrimination field, lipiec 2009, str. 12-23, dostępny na [http://www.migpolgroup.com/publications\\_detail.php?id=255](http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=255).

<sup>16</sup> <http://www.equalityni.org/sections/default.asp?secid=5>.

względem na rasę lub pochodzenie etniczne, pierwszym aktem prawnym w Irlandii Północnej odnoszącym się bezpośrednio do tej problematyki było zarządzenie o relacjach rasowych z 1997 r. (*Race Relations Order (Northern Ireland) 1997*) znowelizowane rozporządzeniem o relacjach rasowych (Poprawka) z 2003 r. ([Race Relations Order \(Amendment\) Regulations \(Northern Ireland\) 2003](#)). Zgodnie z nim traktowanie osoby mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji ze względu na jej rasę jest bezprawne. Zmienione poprawką zarządzenie zabrania dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, narodowość (w tym obywatelstwo), pochodzenie etniczne lub narodowe. Pochodzenie rasowe obejmuje także przynależność do społeczności Irlandzkich Romów (*Irish Travellers*).

Zgodnie z irlandzkim ustawodawstwem dyskryminacja bezpośrednia ze względu na rasę zachodzi wtedy, gdy osoba jest traktowana gorzej niż inni w tej samej lub podobnej sytuacji z powodu swojej rasy, pochodzenia narodowego lub etnicznego. Jeżeli chodzi o dyskryminację pośrednią, istnieją dwie definicje tego pojęcia. Zgodnie z pierwszą ma ona miejsce, kiedy przepis, kryterium lub praktyka jest lub byłby jednakowo zastosowany do wszystkich osób bez względu na rasę, pochodzenie narodowe lub etniczne, ale sprawia, że tylko te osoby w porównaniu z innymi są w gorszej sytuacji i nie można wykazać, że środki służące osiągnięciu celu są proporcjonalne. Zgodnie z drugą, dyskryminacja pośrednia zachodzi również, gdy traktowanie jest zróżnicowane ze względu na kolor skóry lub obywatelstwo, kiedy stosuje się pewien wymóg lub warunek, który spełnić może wyłącznie niewielka liczba członków danej grupy rasowej, co jest niczym nieuzasadnione i jest ze szkodą dla skarżącego, gdyż nie może on spełnić tego wymogu lub warunku. W zasadzie definicja ta, oprócz tego, że odnosi się bezpośrednio do dyskryminacji ze względu na rasę, nie różni się niczym od interpretacji dyskryminacji przyjętej w dyrektywie rasowej i funkcjonującej w innych krajach oraz w najważniejszych aktach prawa międzynarodowego.

Warto natomiast zwrócić uwagę na irlandzką definicję molestowania, która nie we wszystkich państwach została wprowadzona do porządku prawnego<sup>17</sup>. Molestowanie ze względu na rasę ma miejsce, kiedy niepożądane zachowanie z powodu czyjejś rasy, pochodzenia narodowego lub etnicznego ma na celu lub skutkuje naruszeniem godności tej osoby lub kreuje zawstydzającą, wrogą, poniżającą lub uwłaczającą atmosferę. Obejmuje ono także rasistowskie żarty oraz wszelkie zachowania znieważające lub izolujące taką osobę. Skarga na molestowanie rasowe może być złożona zarówno na pracodawcę, jak i osobę bezpośrednio dopuszczającą się molestowania. Co warto podkreślić, pracodawca jest odpowiedzialny za każdy akt molestowania popełniony przez swoich pracowników w trakcie trwania ich stosunku pracy, nawet jeśli nie wiedział o molestowaniu, a gdyby wiedział, nie pochwałalby tego. Pracodawcy mogą natomiast skutecznie bronić się przed oskarżeniem o molestowanie rasowe, jeżeli wykażą, że podjęli kroki, które mogły zapobiec takiemu zachowaniu, np. gdy pracownik zgłosił pracodawcy, że czuje się molestowany, pracodawca wdrożył w miejscu pracy odpowiednią politykę antydyskryminacyjną, jednak molestowanie nadal miało miejsce.

Dobrym przykładem ilustrującym pojęcie dyskryminacji pośredniej może być sprawa, jaka miała miejsce w Irlandii Północnej, dotycząca cudzoziemskich uczniów, którzy ze strony szkoły doznali dyskryminacji ze względu na rasę. Wśród uczniów cudzoziemskich były m.in. osoby starające się o status uchodźcy. Uczniowie ci zostali zaproszeni na ceremonię zakończenia szkoły, jednak została ona zorganizowana oddzielnie dla nich i dla

---

<sup>17</sup> W Polsce pojęcie molestowania doprecyzowane zostało na gruncie kodeksu pracy dopiero ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1460) i oznacza „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery” (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2).

uczniów irlandzkich. Skargę złożył jeden z uczniów narodowości somalijskiej, który uważał, że stał się ofiarą dyskryminacji ze względu na rasę i wiek, co w jego opinii stanowiło naruszenie ustawy o równym statusie z 2000 r. (*Equal Status Act*). Szkoła twierdziła, że oddzielna uroczystość dla klasy młodzieży cudzoziemskiej została zorganizowana tylko i wyłącznie dla ochrony osób poniżej 18 roku życia, ze względu na serwowanie podczas imprezy alkohol. Jednakże skarżący zwrócił uwagę, że w ich klasie były także osoby, które już ukończyły 18 lat, a z kolei w innych klasach biorących udział w głównej uroczystości nie wszyscy uczniowie byli pełnoletni. Trybunał Równości (*Equality Tribunal*) uznał, iż niezaproszenie uczniów o innej narodowości na główną ceremonię zakończenia szkoły stanowiło dyskryminację pośrednią ze względu na rasę i było niezgodne z postanowieniami ustawy o równym statusie. Sąd stanął na stanowisku, że kryterium uczestnictwa w głównej uroczystości nie był tak naprawdę wymóg ukończenia 18 lat i podzielił argumentację skarżącego w tym zakresie. Natomiast Sąd odrzucił skargę w części dotyczącej domniemanej dyskryminacji ze względu na wiek<sup>18</sup>.

Przykładem dyskryminacji pośredniej jest także przypadek, jaki miał miejsce w Danii w 2006 r. Tamtejszy organ ds. równości (*Complaints Comitee for Ethnic Equal Treatment*) otrzymał skargę od osoby udającej się do Londynu, której nie pozwolono skorzystać z samoobsługowego punktu *check-in* linii lotniczych SAS na lotnisku w Kopenhadze. Osoba ta została poproszona o zgłoszenie się do zwykłego stanowiska, gdzie obsługa wyjaśniła, że zgodnie ze standardową procedurą firmy pasażerowie z „dziwnymi imionami” nie mogą korzystać z samoobsługowego punktu *check-in*. W trakcie postępowania przed Komitetem Skargowym, SAS broniło się, że na liniach lotniczych ciąży odpowiedzialność weryfikacji, czy pasażerowie lecący do Wielkiej Brytanii mają dokumenty podróży pozwalające im na wjazd do Wielkiej Brytanii. Jeśli SAS nie wywiąże się z tego obowiązku, na firmę może zostać nałożona kara finansowa ze strony władz brytyjskich. Linie wyjaśniły także, że stosują rodzaj weryfikacji (*profiling*), polegający na tym, że w przypadku osób o imionach, co do których są jakieś zastrzeżenia, wskazujących, że osoba nie pochodzi z krajów skandynawskich ani nie jest obywatelem brytyjskim, praktykowana jest kontrola dokumentów przy normalnym stanowisku, gdzie obsługa może je dokładnie sprawdzić. Takie też czynności podjęto w stosunku do skarżącego. Komitet uznał jednak<sup>19</sup>, iż wyżej opisana praktyka stosowana przez SAS prowadziła do dyskryminacji pośredniej i stanowiła naruszenie duńskiej ustawy o równym traktowaniu. Komitet zgodził się, że kontrola w przypadku osób o nie-skandynawskich i nie-brytyjskich nazwiskach była przeprowadzana w słusznym celu, ale metoda osiągnięcia tego celu zastosowana przez linie lotnicze nie była właściwa i konieczna. Komitet uznał zatem, że SAS dyskryminowało osoby ze względu na ich nazwiska i, pośrednio, ze względu na ich pochodzenie etniczne.

### 2.1.2. Dyskryminacja przez asocjacje, nakłanianie do dyskryminacji

Przykładem państwa, które stosunkowo wcześniej zaczęło wprowadzać do swojego systemu rozwiązania prawne mające na celu przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu, jest Wielka Brytania. W odniesieniu do dyskryminacji ze względu na rasę czy pochodzenie etniczne obowiązuje tam wciąż ustawa o relacjach rasowych z 1976 r. (*The Race Relations Act 1976*) zmieniona dwukrotnie w 2000 i 2003 r., co miało na celu dostosowanie prawa krajowego do wymogów dyrektywy rasowej. Ponadto obowiązują akty prawne odnoszące się do dyskryminacji z innych

<sup>18</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 6/7-2008, str. 101.

<sup>19</sup> Decyzja z 10 października 2007 r. (sprawa nr 740.25).

przyczyn. W chwili obecnej w Wielkiej Brytanii toczą się prace nad przyjęciem jednego aktu prawnego regulującego kompleksowo wszystkie kwestie dotyczące dyskryminacji, rozsiane dotychczas po różnych ustawach<sup>20</sup>.

Właśnie w Wielkiej Brytanii miała swój początek głośna sprawa, która znalazła finał przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości i o której warto napisać kilka słów w kontekście pojęcia dyskryminacji przez asocjacje. Chodzi o sprawę *Coleman v. Attridge Law* (wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., sygn. C-303/06). Co prawda przedmiotem orzeczenia Trybunału była dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, jednak wyrok ten ma fundamentalne znaczenie, gdyż po raz pierwszy Trybunał wypowiedział się w kwestii dyskryminacji przez asocjacje. Skarżąca, pani Coleman zatrudniona była w kancelarii prawnej, urodziła syna, który był niepełnosprawny i nad którym sama sprawowała opiekę. Po kilku latach odeszła z kancelarii wskutek redukcji zatrudnienia. Wniosła przeciwko swym byłym pracodawcom pozew, w którym podniosła, że w czasie pracy w *Attridge Law* była dyskryminowana ze względu na niepełnosprawność jej syna, traktowano ją mniej przychylnie niż pracowników, którzy mieli zdrowe dzieci i poddawano ją traktowaniu, które wytworzyło wokół niej wrogą atmosferę. Pani Coleman m.in. nie zezwolono na powrót na to samo stanowisko po urlopie macierzyńskim, była nazywana „leniwą”, gdy chciała otrzymać zwolnienie na opiekę nad synem, usłyszała, iż wykorzystuje swe „cholerne dziecko” (*fucking child*) do manipulowania warunkami zatrudnienia, wszczęto wobec niej postępowanie dyscyplinarne.

Sąd krajowy skierował do Trybunału Sprawiedliwości pytania prejudycjalne, dzięki którym miało dojść do ustalenia czy, gdyby potwierdziły się zarzuty podnoszone przez panią Coleman, to w niniejszej sprawie miała miejsce dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność. Chodziło o ustalenie, czy dyrektywa dotycząca zatrudnienia chroni także osoby nie będące osobami niepełnosprawnymi, które w kontekście swego zatrudnienia są bezpośrednio dyskryminowane lub molestowane ze względu na więź, jaka ich łączy z osobą niepełnosprawną. Trybunał odpowiedział twierdząco. Zarówno zdaniem Rzecznika Generalnego Miguel Póaires Maduro, jak i w opinii Trybunału, dyskryminacja ze względu na więź z osobą niepełnosprawną zawiera się w dyskryminacji bezpośredniej i stanowi część mechanizmu wykluczającego.

Niektóre rządy państw biorących udział w sprawie (m.in. brytyjski, grecki, włoski) postulowały za wąską interpretacją, uznając, że „zakaz bezpośredniej dyskryminacji nie może być interpretowany tak, że dotyczy sytuacji takiej, jak sytuacja skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym, skoro ona sama nie jest niepełnosprawna”<sup>21</sup>. Trybunał uznał jednak, że „nie jest konieczne, by ktoś, kto jest obiektem dyskryminacji, musiał być źle traktowany z uwagi na „swoją niepełnosprawność”, bowiem wystarczy, by był on źle traktowany z uwagi na niepełnosprawność w ogóle. Także „więź” z osobą niepełnosprawną może stanowić podstawę dyskryminującego traktowania, które jest zakazane na gruncie dyrektywy 2000/78. Nic nie stoi na przeszkodzie, by przyjętą przez Trybunał interpretację stosować również w sprawach o dyskryminację ze względu na rasę czy pochodzenie etniczne. Można sobie z łatwością wyobrazić sytuację, kiedy ktoś jest gorzej traktowany przez „więź” z osobą innego pochodzenia etnicznego, np. odmowę zatrudnienia z uwagi na związek z osobą innego koloru skóry albo odmowę wstępu do restauracji, ponieważ ktoś ma wygląd osoby o innym pochodzeniu etnicznym.

<sup>20</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/legislative-framework/equality-bill/>.

<sup>21</sup> B. Grabowska, *Prawa człowieka w orzecznictwie sądów polskich*, <http://www.prawaczlowieka.edu.pl/index.php?dzial=komentarze&komentarz=76546f9a641ede2beab506b96df1688d889e629a-c0>.

W kontekście dyskryminacji przez asocjacje warto wspomnieć o francuskiej ustawie z 2008 r.<sup>22</sup>, która to oprócz ogólnej definicji dyskryminacji wprowadza i wyjaśnia dodatkowe pojęcia, jak bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na rzeczywistą lub domniemaną przynależność lub brak takiej przynależności do grupy etnicznej bądź rasy. Oznacza to, że do dyskryminacji może także dojść w sytuacji, kiedy ktoś zostanie „wzięty” za osobę o innej rasie, mimo że tak nie jest. Wydaje się, że to również stanowi formę dyskryminacji przez asocjacje.

W odniesieniu do pojęcia nakłaniania do dyskryminacji (*instructions to discriminate*), taki rodzaj działań został uznany za dyskryminację m.in. przez Austrię, Szwecję i Finlandię<sup>23</sup>. Szwedzka ustawa równościowa<sup>24</sup> definiuje je jako wydawanie rozkazów lub poleceń dyskryminowania (w sposób bezpośredni, pośredni, przez molestowanie, molestowanie seksualne) osobie, która jest w sytuacji podporządkowania lub zależności od osoby wydającej rozkaz lub polecenie bądź która zobowiązała się do wykonania jakiegoś zadania na rzecz tej osoby.

Na zakończenie warto jeszcze wspomnieć o jednym pojęciu, które pojawia się w dyrektywie rasowej, ale już rzadziej można je spotkać w ustawodawstwach krajowych - dyskryminacji z kilku powodów, tzw. dyskryminacji wielokrotnej (*multiple discrimination*). Dzieje się tak, gdyż pojęcie to występuje nie w samym tekście, ale w preambule dyrektywy i większość państw po prostu nie uwzględnia tego w swoim prawodawstwie. Dyrektywa jednak podkreśla, że we wprowadzaniu w życie zasady równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne konieczne jest także podejmowanie takich działań, które zmierzałyby do likwidacji nierówności oraz wspieranie równego traktowania mężczyzn i kobiet, w szczególności ze względu na to, że kobiety są często ofiarami różnego rodzaju dyskryminacji (pkt 14). Dyskryminacja wielokrotna jest szczególnie dotkliwa i trudna do udowodnienia, dlatego państwa powinny zwracać na tę kwestię większą uwagę i być może wprowadzić w ustawach równościowych wyraźny zakaz takiej formy dyskryminacji.

## 1. Zakres przedmiotowy i podmiotowy

W dniu 1 stycznia 2009 r. w Szwecji weszła w życie nowa ustawa równościowa, zgodnie z którą zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na płeć, tożsamość transseksualną i jej wyrażanie, pochodzenie etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną lub wiek. Zakres przedmiotowy ustawy jest bardzo szeroki – ma ona zastosowanie w takich obszarach jak m.in. życie zawodowe, edukacja, działania w ramach polityki rynku pracy i usług zatrudnienia w sektorze prywatnym, ubezpieczenie od bezrobocia, rozpoczynanie i zakładanie własnej działalności gospodarczej, dostęp do dóbr i usług, opieka zdrowotna, usługi i ubezpieczenie społeczne, ale także – publiczne zgromadzenia i imprezy, służba wojskowa i zastępcza oraz zatrudnienie w sektorze publicznym. Ponadto, ustawa wprowadza nową instytucję ds. równego traktowania – Rzecznika ds. Równości (*Equality Ombudsman*), który łączy funkcje dotychczas istniejących czterech Ombudsmanów i ma za zadanie m.in. nadzorowanie przestrzegania postanowień ustawy. Poza tym, ustawa przyznaje prawo uzyskania specjalnego odszkodowania za dyskryminację (*discrimination award*), niezależnie od możliwości otrzymania niewielkich sum odszkodowania na podstawie innych przepisów<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> Ustawa z 27 maja 2008 r., nr 2008-496.

<sup>23</sup> W Polsce zapis dot. nakłaniania do dyskryminacji został wprowadzony ww. nowelizacją kodeksu pracy z 2008 r.

<sup>24</sup> Discrimination Act z 5 czerwca 2008 r., Swedish Code of Statutes, SFS 2008:567.

<sup>25</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 8/09, str. 67.



Jeśli chodzi np. o Irlandię Północną, prawo zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, stan cywilny, orientację seksualną, religię, poglądy polityczne lub inne przekonania, rasę (co zgodnie z definicją oznacza kolor, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne bądź narodowe), niepełnosprawność i wiek. Odnośnie przepisów odnoszących się konkretnie do rasy zarządzenie o relacjach rasowych z 1997 r. zabrania dyskryminacji ze względu na rasę, kolor, narodowość (w tym obywatelstwo), pochodzenie etniczne lub narodowe w zatrudnieniu, edukacji, rozporządzaniu lub zarządzaniu ziemią i nieruchomościami, w tym poprzez ich sprzedaż, dzierżawę bądź wynajem oraz w dostarczaniu dóbr, usług i udogodnień. Traktowanie osoby mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobą w podobnej sytuacji ze względu na jej rasę jest bezprawne. Rozporządzenie o relacjach rasowych z 2003 r. rozszerza ochronę przeciwko dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Nowe dziedziny obejmują warunki dostępu do prowadzenia własnej działalności, do ubezpieczeń społecznych, opieki zdrowotnej i społecznej oraz pomocy socjalnej.

Warto także wspomnieć o irlandzkim Kodeksie Praktyk w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji rasowej oraz promocji równych szans w zatrudnieniu (*Code of Practice for employers – Code of Practice for the elimination of Race Discrimination and the promotion of equality of opportunity in employment*) wydanym na podstawie zarządzenia o relacjach rasowych z 1997 r., pierwszy raz opublikowanym przez Komisję ds. Równości Rasowej dla Irlandii Północnej (*Commission for Race Equality for Northern Ireland*), której kompetencje przejęła utworzona niedługo potem Komisja ds. Równości dla Irlandii Północnej (*Equality Commission for Northern Ireland*)<sup>26</sup>. Kodeks ma za zadanie zapewnienie praktycznych wskazówek dla pracodawców, związków zawodowych, agencji zatrudnienia oraz pracowników celem lepszego zrozumienia zarządzenia o relacjach rasowych, jak również wdrażania polityki przeciwdziałania dyskryminacji rasowej i osiągnięcia równości szans.

W Finlandii zakaz dyskryminacji unormowany jest różnymi aktami prawnymi i w związku z tym zakres jego stosowania jest niezwykle szeroki. I tak na podstawie ustawy o przeciwdziałaniu dyskryminacji z 2004 r. (*Anti-discrimination Act 21/23.1.2004*) zakazana jest dyskryminacja ze względu na wiek, pochodzenie narodowe lub etniczne, narodowość, język, religię, wyznanie, poglądy, zdrowie, niepełnosprawność, orientację seksualną lub inne cechy osobiste. Z kolei fiński kodeks karny zakazuje dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie narodowe lub etniczne, kolor, język, płeć, wiek, więzy rodzinne, preferencje seksualne, stan zdrowia, religię, poglądy polityczne, przemysłową lub polityczną działalność lub inne podobne okoliczności. Jeśli chodzi o płeć, regulacje odnoszące się konkretnie tylko do tej kwestii zawarte są w oddzielnym akcie prawnym – ustawie o równości kobiet i mężczyzn (*Act on Equality Between Women and Men, 609/1986 ze zmianami 232/2005*). Zatem jak widać zakres stosowania nakazu równego traktowania jest w fińskim ustawodawstwie znacznie szerszy, niż wymagają tego dyrektywy unijne<sup>27</sup>. Taka polityka jest jak najbardziej zgodna z postanowieniami dyrektywy rasowej, która stanowi, że *państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w dyrektywie, a jej wykonanie nie może być w żadnych okolicznościach powodem obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją, który już zapewnia państwo członkowskie w zakresie regulowanym dyrektywą* (art. 6 dyrektywy).

<sup>26</sup> Więcej na ten temat patrz rozdział dotyczący organów ds. równego traktowania.

<sup>27</sup> E. G.T. Green, *How to measure progress in combating discrimination and promoting equality?*, Krajowy raport o Finlandii przygotowany dla Komisji Europejskiej, 18 listopada 2007, str. 4-5.

Na zakończenie warto jeszcze wspomnieć o Francji – w maju 2008 r. w życie weszła ustawa mająca na celu dostosowanie istniejącego prawa do wymogów prawa unijnego, w tym dyrektywy rasowej<sup>28</sup>. Wprowadza ona liczne zmiany, m.in. rozszerza zakres ochrony przed dyskryminacją także o przynależność do związków zawodowych lub organizacji zawodowych, o dostęp do zatrudnienia i zawodów oraz wszystkie inne obszary, o których mówi dyrektywa, w sektorze publicznym i prywatnym<sup>29</sup>.

## 2. Wyjątki od zakazu dyskryminacji

Zakaz dyskryminacji nie jest absolutny i nieograniczony – mogą od niego istnieć wyjątki określone prawem, które sprawiają, że dane zachowanie nie będzie uznane za naruszenie zasady równego traktowania. Zgodnie z art. 3 ust. 2 dyrektywy rasowej nie obejmuje ona *różnego traktowania ze względu na obywatelstwo i pozostaje ona bez uszczerbku dla przepisów i warunków dotyczących wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz bezpaństwowców na terytorium Państw Członkowskich i wszelkiego traktowania związanego ze statusem prawnym danych obywateli państw trzecich i bezpaństwowców*. Ponadto, *Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym nie stanowi dyskryminacji, jeżeli ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest prawnie uzasadniony, a wymóg jest proporcjonalny* (art.4). Poza tym dyrektywa stanowi, że do dyskryminacji pośredniej nie dochodzi, jeżeli *przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne* (art. 2 ust. 2 lit b).

Jednym z najczęściej spotykanych w ustawodawstwach krajowych wyjątków od zasady równego traktowania jest przepis mówiący o tym, że określona praktyka czy regulacja prawna jest uzasadniona obiektywnym celem, a środki osiągania celu są konieczne i proporcjonalne<sup>30</sup>. Taki też zapis można spotkać w szwedzkiej ustawie równościowej, która ponadto wymienia inne możliwe odstępstwa od zasady równego traktowania. I tak w kwestii zatrudnienia dozwolone jest odmienne traktowanie ze względu na istotne i determinujące wymagania zawodowe (rozdział 2 pkt 1 ustawy). Zapis ten jest powtórzeniem ww. postanowienia dyrektywy. Podobnie jest z austriacką ustawą o równym traktowaniu z 2004 r. (*Equal Treatment Act*) – jej postanowienia w odniesieniu m.in. do podstawowych pojęć czy wyjątku od zakazu dyskryminacji ze względu na wymagania zawodowe są dokładnym powtórzeniem sformułowań użytych w dyrektywie. Ponadto zgodnie z austriackim prawem dozwolone jest również odmienne traktowanie ze względu na obywatelstwo – nie-Austriacy nie mają takich samych praw co obywatele Austrii we wszystkich sferach życia, jednak traktowanie nie-Austriaków motywowane uprzedzeniami może zostać uznane za dyskryminację.

Wracając do szwedzkich regulacji, dozwolone jest także zróżnicowane traktowanie w przypadku rozwiązań przyczyniających się do promocji równości kobiet i mężczyzn oraz dotyczących kwestii innych niż wynagrodzenie lub warunki zatrudnienia. Upoważnione jest także stosowanie ograniczeń związanych z wiekiem dotyczących prawa do emerytury, rent wdowich lub inwalidzkich w indywidualnych umowach lub postanowieniach zbiorowych, czy inne traktowanie ze względu na wiek w ogóle, o ile jest to uzasadnione legalnym celem, a użyte środki są odpowiednie i konieczne do jego osiągnięcia (rozdział 2 pkt 2, 3 i 4). Podobne zapisy (wyjątki ze względu na

<sup>28</sup> Ustawa nr 2008-496 z 27 maja 2008 r.

<sup>29</sup> *European Anti-Discrimination Law Review*, nr 6/7-2008, str. 93.

<sup>30</sup> W Polsce podobny zapis został wprowadzony do kodeksu pracy dopiero ww. nowelizacją z 2008 r.

wiek, płeć i w związku z promocją równego statusu kobiet i mężczyzn) można odnaleźć w ustawie w odniesieniu do niemal wszystkich obszarów, do jakich ma ona zastosowanie, tj. edukacji, aktywności rynku pracy i prywatnych usług zatrudnienia, zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, członkostwa w związkach zawodowych, pracowniczych i pracodawców, w dostępie do dóbr, usług i mieszkalnictwa, opieki zdrowotnej i usług społecznych, systemu ubezpieczeń społecznych, ubezpieczeń od bezrobocia oraz pomocy finansowej dotyczącej studiów wyższych. Jak widać zakres stosowania zakazu dyskryminacji jest tutaj wyjątkowo szczegółowo unormowany.

Dyskusyjnym rozwiązaniem jest natomiast zmiana wprowadzona w fińskim ustawodawstwie, mająca na celu uzupełnienie braków w transpozycji dyrektywy rasowej. W 2006 r. Komisja Europejska wszczęła postępowanie przeciwko Finlandii w związku z niekompletnym wdrożeniem dyrektywy, zarzucając m.in. nieodpowiednią transpozycję art. 13 dyrektywy (wymóg powołania organu ds. równości). Finlandia nie posiadała bowiem organu równościowego wyposażonego w kompetencje prowadzenia niezależnych badań dotyczących zagadnienia dyskryminacji. Ponadto, w „uzasadnionej opinii” z 2007 r. Komisja uznała, że zakres stosowania zakazu dyskryminacji jest w fińskim ustawodawstwie zbyt wąski, gdyż nie obejmuje relacji między osobami prywatnymi w kwestii dostępu do dóbr i usług, w tym zakwaterowania. Parlament fiński przyjął dwa rozporządzenia<sup>31</sup>, z których jedno powołuje do życia Rzecznika ds. Mniejszości (Minority Ombudsman), drugie – wprowadza zmiany w kwestii dostępu do zakwaterowania. Jednakże zakaz dyskryminacji w tym zakresie został ograniczony do dostępu do dóbr, które z natury zbliżone są do transakcji handlowych - wynajem i sprzedaż mieszkań czy domów pozostających w prywatnych rękach właściciela nie wchodzi w zakres stosowania ustawy, gdyż dotyczy to sfery życia rodzinnego i prywatnego. Takie rozwiązanie oznacza, że zróżnicowanie traktowania ze względu na rasę jest dopuszczalne w prywatnym sektorze mieszkalnictwa<sup>32</sup>.

Na zakończenie tego rozdziału warto zaznaczyć, że jeśli dyrektywa rasowa nie została w pełni transponowana do porządku krajowego w przewidzianym terminie lub została wprowadzona, ale w sposób niewłaściwy, a przepisy dyrektywy wydają się być odnośnie ich treści bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostka może polegać na treści takich przepisów względem państwa, nawet gdy nie wprowadzono takich regulacji do prawa wewnętrznego<sup>33</sup>. Ilustruje to interesujący wyrok bułgarskiego Sądu Apelacyjnego w sprawie o dyskryminację romskiej kobiety przez szpital w przedmiocie odmowy udzielania pomocy medycznej w nagłym przypadku. Sąd orzekł w wyroku z dnia 18 stycznia 2008 r., iż w sprawie tej doszło do dyskryminacji ze względu na rasę. Warto zwrócić uwagę, że sąd mimo niepełnej implementacji dyrektywy rasowej do ustawodawstwa krajowego powołał się na bułgarską Konstytucję i regulacje międzynarodowe – Europejską Konwencję Praw Człowieka oraz Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji rasowej. Ponadto sąd zastosował przewidzianą prawem unijnym instytucję odwróconego ciężaru dowodu i uznał, że stosowanie tej zasady jest jak najbardziej uzasadnione słabszą pozycją osoby doznającej dyskryminacji, a celem regulacji antidyskryminacyjnych jest przecież zapewnienie jednostce skutecznej ochrony. Sąd uznał zatem, że szpital

<sup>31</sup> Rozporządzenie rządowe (Government Bill 87/2008) i rozporządzenie rządowe (Government Bill 82/2008) zmieniająca rozdział 2 paragraf 2 pkt 4 ustawy o niedyskryminacji (Non-Discrimination Act 21/2004).

<sup>32</sup> *European Anti-Discrimination Law Review*, nr 6/7-2008, str. 90-91.

<sup>33</sup> Na takim stanowisku stoi Europejski Trybunał Sprawiedliwości, patrz np. orzeczenia w sprawie sygn. C - 236/92 Comitato di Coordinamento per la Difesa Della Cava v Regione Lombardia, czy w sprawie C – 103/88 Fratelli Constanzo SpA v Comune Milano.

nie udowodnił, iż nie doszło do dyskryminacji, przyznał jednak bardzo skromne, symboliczne odszkodowanie w wysokości ok. 25 euro<sup>34</sup>.

### 3. Organy do spraw równego traktowania

Dyrektywa rasowa stanowi, że *Państwa Członkowskie wyznaczają organ lub organy mające wspierać równe traktowanie wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Mogą one wchodzić w skład organów zajmujących się na skalę krajową obroną praw człowieka lub ochroną praw jednostek*. Niektóre kraje Unii wprowadziły do swoich systemów organy równościowe zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze wszystkich powodów przewidzianych w unijnym prawie antydyskryminacyjnym. Tak jest m.in. w przypadku Belgii, Cypru, Szwecji, Irlandii i Holandii<sup>35</sup>. Z kolei część państw posiada kilka organów zajmujących się dyskryminacją z jednego lub wielu powodów, w tym instytucję odpowiedzialną za kwestie związane z dyskryminacją rasową. Tak jest np. w Finlandii<sup>36</sup>.

Z kolei zgodnie z zaleceniami Europejskiej Komisji Przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI) z 1997 r. odnośnie organów ds. przeciwdziałania rasizmowi, ksenofobii, antysemityzmowi i nietolerancji<sup>37</sup> instytucja taka powinna m.in. gwarantować niezależność, świadczyć pomoc (również prawną) ofiarom rasizmu i dyskryminacji, mieć możliwość występowania przed sądami w imieniu tych osób, mieć odpowiednie kompetencje do uzyskiwania dowodów i informacji w monitorowanych przez siebie sprawach, działać na rzecz promocji równego traktowania, przyczyniać się do pogłębiania świadomości społeczeństwa w tym zakresie.

#### 3.1. Charakter prawny i usytuowanie w systemie instytucjonalnym

Państwem, gdzie rozważano jakie rozwiązanie powinno zostać przyjęte – czy wprowadzić jeden organ równościowy, czy może kilka dla każdego „rodzaju” dyskryminacji – jest Austria. Zdecydowano, że będzie to jednak jedna instytucja – Komisja Równego Traktowania (*Equal Treatment Commission*), podzielona na 3 sekcje. W przypadku wystąpienia dyskryminacji z kilku względów (wielokrotnej) sprawa najpierw wędruje do wydziału zajmującego się dyskryminacją ze względu na płeć, aby ta przesłanka nie została przeoczona w trakcie analizy przypadku<sup>38</sup>. W ramach drugiej sekcji rozpatrywane są m.in. sprawy o dyskryminację ze względu na rasę i pochodzenie etniczne w obszarze zatrudnienia. Trzecia sekcja odpowiedzialna jest za sprawy dyskryminacji z ww. względów, ale w obszarach innych niż zatrudnienie. Komisja umiejscowiona jest w Federalnym Ministerstwie Zdrowia i Spraw Kobiet i składa się z partnerów społecznych i urzędników. Przewodniczącym Komisji jest urzędnik państwowy<sup>39</sup>.

Inaczej przedstawia się sytuacja w Finlandii, gdzie obok specjalnie powołanego organu zajmującego się sprawami mniejszościowymi – Rzecznika ds. Mniejszości (*Ombudsman for Minorities*) – funkcjonuje Krajowy Try-

<sup>34</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 6/7-2008 r., str. 79.

<sup>35</sup> Report from the Commission to the Council and the European Parliament, *The application of Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, COM(2006) 643 final/2, Brussels, 15.12.2006, str. 5.

<sup>36</sup> <http://www.tasa-arvo.fi/en/ombudsman>, <http://www.ofm.fi/internin/vvt/home.nsf/pages/index3>.

<sup>37</sup> ECRI general policy recommendation No 2: *Specialised bodies to combat racism, xenophobia, anti-Semitism and Intolerance at national level* CRI (97)36, 13 czerwca 1997 r., [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation\\_n2/Rec02en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation_n2/Rec02en.pdf).

<sup>38</sup> Za A. Sporrer, *Recent Developments in EC Anti-Discrimination Law*, seminarium Akademii Prawa Europejskiego w Trewirze, 29.11.-1.12.2009 r.

<sup>39</sup> <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/>.

bunał Finlandii ds. Dyskryminacji (*National Discrimination Tribunal of Finland*). Rzecznik jest organem odpowiedzialnym za ochronę mniejszości etnicznych i cudzoziemców, jak również za promocję równego statusu i dobre relacje między różnymi grupami etnicznymi w Finlandii. Rzecznik jest instytucją niezależną, jednak jego biuro usytuowane jest w strukturach Ministerstwa Spraw Wewnętrznych. Jego kompetencje ograniczają się do nadzoru przestrzegania zakazu dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne. Przeciwdziałanie dyskryminacji z pozostałych przyczyn należy do innych organów i instytucji państwowych. Z kolei Trybunał, który jest niezależnym sądem, jest odpowiedzialny za prawną ochronę osób dyskryminowanych ze względu na rasę (wyłącznie) i nie zajmuje się sprawami dyskryminacji w zatrudnieniu i służbach publicznych. Jego orzeczenia są wiążące i mają taką samą moc obowiązywania, co wyroki powszechnych sądów w Finlandii<sup>40</sup>.

W Szwecji do niedawna funkcjonował Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji rasowej (*Ombudsman Against Ethnic Discrimination*) powołany w 1986 r. oraz trzech innych Ombudsmanów zajmujących się dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, orientację seksualną oraz równym statusem kobiet i mężczyzn. Ww. ustawa w 2009 r. wprowadziła nową instytucję ds. równego traktowania – Rzecznika ds. Równości (*Equality Ombudsman*), który połączył funkcje czterech wcześniej istniejących Ombudsmanów. Rzecznik ds. Równości nie jest niezależnym organem - jest państwową agencją i jest powoływany przez rząd<sup>41</sup>.

Podobnie jak w Szwecji, tak i w Wielkiej Brytanii utworzone zostało niedawno jedno ciało – Komisja Równości i Praw Człowieka (*Equality and Human Rights Commission*), która przejęła funkcje Komisji ds. Równości Rasowej (*Commission for Racial Equality*), Komisji ds. Niepełnosprawności (*Disability Rights Commission*) oraz Komisji ds. Równych Szans (*Equal Opportunities Commission*) i poszerzyła swoje kompetencje o sprawy dotyczące dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, wiek, religię i wyznanie oraz ogólnie prawa człowieka. Komisja jest rządowym ciałem, nie będącym częścią żadnego departamentu (ministerialnego lub nie-ministerialnego), tzw. NDPB (*Non Departmental Public Body*), utrzymywanym przez Rządowe Biuro Równości (*Government Equalities Office*). W jej skład wchodzi zarząd komisarzy, którzy kierują pracami Komisji. Swoim zasięgiem obejmuje Anglię, Szkocję i Walię i w każdym z tych państw ma swoje oddziały<sup>42</sup>.

Jeśli chodzi o Irlandię Północną, działa tam Komisja ds. Równouprawnienia dla Irlandii Północnej (*Equality Commission for Northern Ireland*), która jest niezależnym publicznym ciałem, powołanym na mocy ustawy o Irlandii Północnej z 1998 r. (*Northern Ireland Act*). Do zadań Komisji należy m.in. podejmowanie działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, promocja równości szans i zachęcanie do dobrych praktyk, promocja dobrych stosunków pomiędzy osobami z różnych grup etnicznych. Komisja przejęła obowiązki Komisji ds. Równości Rasowej dla Irlandii Północnej (*Commission for Racial Equality for Northern Ireland*), Komisji Równych Szans dla Irlandii Północnej (*Equal Opportunities Commission for Northern Ireland*), Komisji Sprawiedliwego Zatrudnienia (*Fair Employment Commission*) oraz Rady ds. Niepełnosprawności Irlandii Północnej (*Northern Ireland Disability Council*). Obecnie Komisja jest odpowiedzialna za dyskryminację ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, wyznanie, poglądy polityczne. Co ważne z punktu widzenia ofiar dyskryminacji, Komisja ma uprawnienie udzielania bezpłatnych poufnych porad i analizowania wnoszonych

<sup>40</sup> <http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/sltk/home.nsf/pages/indexeng>.

<sup>41</sup> <http://www.do.se/Other-languages/English/The-Equality-Ombudsman--a-united-force-for-human-rights/>.

<sup>42</sup> <http://www.equalityhumanrights.com/>.

skarg. Nie może jednak rozstrzygać, czy dyskryminacja miała miejsce - taką możliwość mają jedynie sądy i trybunały<sup>43</sup>.

Z kolei we Francji od 2004 r. instytucją wspierającą równe traktowanie jest Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Równych Szans (*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité* tzw. HALDE<sup>44</sup>). Jest to organ administracyjny<sup>45</sup>, odpowiedzialny za kwestie dyskryminacji ze wszystkich przyczyn przewidzianych dwiema dyrektywami równościowymi (2000/78 i 2000/43). HALDE może występować przed sądami i prezentować opinie w imieniu ofiary dyskryminacji, organizować mediacje, jeśli sprawa może być rozstrzygnięta w ten sposób, przygotowuje także ogólne opinie i rekomendacje kierowane do rządu, parlamentu i instytucji publicznych.

Warto jeszcze wspomnieć o organie równościowym funkcjonującym na Węgrzech, które mimo młodej tradycji tego państwa w kwestii przeciwdziałania dyskryminacji może pochwalić się sporymi osiągnięciami w tej dziedzinie. Węgierski organ ds. równego traktowania (*Equal Treatment Authority*) działa od początku 2005 r. i jest publiczną instytucją, jednakże o pewnym stopniu niezależności – mimo, iż działa pod nadzorem Ministerstwa Spraw Społecznych i Pracy. Ministerstwo ani rząd nie mogą czynić żadnych nacisków ani wpływać na działalność Komisji. Taki zapis ma za zadanie gwarantować jej niezależność<sup>46</sup>. Komisja ma szerokie uprawnienia, m.in. nadzoruje przestrzeganie zasady niedyskryminacji i stosowanie postanowień ustawy równościowej, opiniuje akty prawne, współuczestniczy w opracowywaniu raportów rządowych, współpracuje z organizacjami pozarządowymi i innymi instytucjami.

Nieco innym rozwiązaniem jest hiszpańska Rada ds. promocji równego traktowania wszystkich osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (*Council for the Promotion of Equal Treatment of all Persons without Discrimination on the Grounds of Racial or Ethnic Origin*). Rada została powołana na mocy rozporządzenia rządowego z 2007 r. (nr 1262/2007). Ministerstwo Pracy następnie przeprowadziło konsultacje i wyłoniło organizacje oraz stowarzyszenia, które wchodziły w skład Rady. Głównym problemem Rady jest jednak ryzyko niespełnienia przez nią wymogu niezależności (połowa członków to przedstawiciele administracji publicznej). Ponadto, mimo iż w rozporządzeniu dwa razy pojawia się słowo „niezależność”, w kontekście świadczenia pomocy ofiarom dyskryminacji oraz opracowywania raportów, to z uwagi na konsultacyjno-doradczy charakter tego ciała, wymóg niezależności będzie trudny do spełnienia także z uwagi na zmienną strukturę Rady, ale przede wszystkim poprzez jej usytuowanie w administracji państwowej<sup>47</sup>.

### 3.2. Przyznane kompetencje

Zgodnie z dyrektywą rasową kompetencje organów równościowych powinny obejmować świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg dotyczących dyskryminacji, prowadzenie niezależnych badań nad dyskryminacją oraz publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z tego rodzaju dyskryminacją.

<sup>43</sup> Więcej na ten temat patrz pkt 3.1.

<sup>44</sup> ang. *Equal Opportunities and Anti-Discrimination Commission*.

<sup>45</sup> Na oficjalnej stronie [www.halde.fr](http://www.halde.fr) i w raportach HALDE organ ten jest przedstawiany jako „*independant administrative authority*”.

<sup>46</sup> [http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=ebh\\_aboutEN.htm](http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=ebh_aboutEN.htm).

<sup>47</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 6/7-2008 r., str. 119.

Większość krajowych organów wspierających równe traktowanie może udzielać informacji i porad ofiarom dyskryminacji, ale nie wszędzie instytucje te świadczą bardziej zaawansowaną pomoc i np. mają możliwość wnoszenia w imieniu ofiary pozwu do sądu. Niektóre organy zajmują się wyłącznie litygacją, sprawami precedensowymi, dotyczącymi bardziej problemu systemowego, a nie jednostkowymi przypadkami dyskryminacji, inne mają kompetencje do wydawania opinii czy dana praktyka jest zgodna z krajowym ustawodawstwem antydyskryminacyjnym. W większości państw decyzja czy opinia organu równościowego w danej sprawie nie jest wiążąca. Niektóre instytucje mogą udzielać wsparcia finansowego, np. w Danii jeśli organ ds. równego traktowania stwierdzi, iż doszło do dyskryminacji, może zalecić przyznanie bezpłatnej pomocy prawnej, dzięki czemu ofiara może skierować sprawę do sądu i nie będzie ponosić kosztów postępowania. Jednak jednym z ważniejszych uprawnień organu równościowego, szczególnie z punktu widzenia osoby, która doświadczyła dyskryminacji, jest możliwość świadczenia konkretnej pomocy w sprawach dyskryminacyjnych.

### 3.2.1. Świadczenie pomocy ofiarom dyskryminacji

Komisja ds. Równouprawnienia dla Irlandii Północnej może zapewnić pomoc prawną osobom, które wystąpiły lub mają zamiar wystąpić ze skargą o bezprawną dyskryminację. Prawo określa trzy kryteria, które Komisja musi uwzględnić przy podejmowaniu decyzji o tym, które sprawy poprzeć. Zgodnie z nimi Komisja ma również swobodę podjęcia ostatecznej decyzji. Komisja rozpoznając dany przypadek zadaje sobie pytanie o to, czy sprawa budzi wątpliwości w ramach ogólnie przyjętych zasad, czy jest na tyle skomplikowana, że skarżący sam sobie z nią nie poradzi oraz czy istnieją jakieś inne szczególne względy dla zajęcia się daną sprawą. Jeżeli dany przypadek się kwalifikuje, doradcy Komisji mogą udzielić wstępnych informacji, wskazówek i porady. Może również zostać przyznana pomoc tłumacza, jeżeli osoba ma problemy językowe. Komisja nie udziela pomocy prawnej w każdej sprawie – zanim zostanie przedstawiona oferta zastępstwa prawnego wnioski o przyznanie pomocy rozpatrywane są przez Komitet ds. Funduszy Prawnych Komisji (*Commission's Legal Funding Committee*), który decyduje, czy Komisja będzie mogła zaoferować pomoc prawną, a jeśli tak, czego ona będzie dotyczyć. Skarżący może wówczas otrzymać pomoc w formie porady, pokrycia kosztów poniesionych w związku ze sprawą lub pełnego zastępstwa prawnego radcy prawnego bądź adwokata w Kolegium Sądowym lub Sądzie. Jeżeli Komisja nie jest w stanie zaoferować zastępstwa prawnego, osoba może samodzielnie wnieść sprawę do Kolegium Sądowego lub Sądu Cywilnego I Instancji<sup>48</sup>.

W Belgii organem równościowym jest Centrum ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Rasizmowi (*Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism*)<sup>49</sup>. Instytucja ta ma m.in. możliwość przystępowania do danej sprawy bądź też kierowania sprawy na drogę sądową, o ile uzna, że doszło do dyskryminacji. Na przykład w lutym 2008 r. miał miejsce przypadek fizycznego znieważenia dwóch kobiet pochodzenia marokańskiego. Sprawcy w czasie najścia używali rasistowskich wyzwisk typu „niechlujne arabusy”, „do domu niechlujna raso”. Kiedy kobiety zareagowały, sprawcy zwyzywali je i zagrozili, że użyją broni. Ofiary natychmiast zgłosiły sprawę Policji, dzięki czemu sprawcy szybko zostali ujęci. O sprawie poinformowane zostało Centrum Równego Traktowania i Przeciwdziałania Rasizmowi, które przystąpiło do postępowania jako uczestnik. W maju 2008 r. Sąd Karny ska-

<sup>48</sup> *Składanie podania do Komisji ds. Równouprawnienia Irlandii Północnej o pomoc przy wnoszeniu skarg o dyskryminację*, [www.equalityni.org/archive/word/Guidnotesafapolish.doc](http://www.equalityni.org/archive/word/Guidnotesafapolish.doc).

<sup>49</sup> <http://www.diversiteit.be/?setLanguage=3>.

zał jednego ze sprawców na 15 miesięcy pozbawienia wolności, a drugiego na 12 miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu, na podstawie zarówno Kodeksu Karnego, jak i Federalnej Ustawy o Równości Rasowej (*Racial Equality Federal Act*) – art. 20 mówiącego o publicznym nawoływaniu do nienawiści rasowej lub przemocy<sup>50</sup>.

W kontekście Belgii należy również wspomnieć o sprawie Feryn, która rozpatrywana była przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości. ETS w wyroku z dnia 10 lipca 2008 r. (nr sprawy C-54/07)<sup>51</sup> uznał, że publiczne oświadczenia, w których pracodawca informuje, że nie zatrudnia osób o określonym pochodzeniu etnicznym, stanowią dyskryminację bezpośrednią i są zakazane. Sprawę wniesiono przeciwko belgijskiej spółce Feryn, specjalizującej się w montażu drzwi garażowych. Sprawa skierowana została na drogę sądową przez belgijski organ ds. równego traktowania, który zgodnie z prawem belgijskim ma zdolność procesową w zakresie istniejącej lub możliwej dyskryminacji. Centrum zwróciło się do sądu z pozwem o ustalenie, że firma Feryn stosuje dyskryminującą politykę zatrudnienia. Wniosek taki został oparty na publicznych oświadczeniach kierownika firmy, który otwarcie ogłaszał, że poszukuje monterów, ale nie mogą to być specjaliści z innych krajów (zarówno z Unii Europejskiej, jak i spoza). Argumentował to niechęcią klientów do udostępniania tym osobom prywatnych mieszkań na czas wykonywania w nich prac montażowych. Belgijski sąd zwrócił się do ETS z prośbą o wyjaśnienie, czy tego rodzaju oświadczenia pracodawcy w ramach procesu rekrutacji stanowią dyskryminację, w sytuacji gdy brak jest możliwego do zidentyfikowania skarżącego, który uważałby się za ofiarę tej dyskryminacji. Trybunał, przypominając cel dyrektywy rasowej (pkt 8 mówiący o *potrzebie wspierania rynku pracy sprzyjającego społecznej integracji poprzez stworzenie spójnych polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup, jak mniejszości etniczne*), uznał, że mimo braku możliwego do zidentyfikowania skarżącego nie można jednak stwierdzić, iż nie ma miejsca jakakolwiek dyskryminacja bezpośrednia w rozumieniu dyrektywy. Trybunał argumentował to tym, iż wspieranie rynku pracy sprzyjającego społecznej integracji byłoby trudne do realizacji, gdyby było ograniczone jedynie do przypadków, w których kandydat, któremu nie powiodło się przy rekrutacji, wszczyna przeciwko pracodawcy postępowanie sądowe, powołując się na dyskryminację. Takie oświadczenia mogą poważnie zniechęcać określonych kandydatów do przesyłania swoich aplikacji na dane stanowisko. Ponadto Trybunał zajął stanowisko dotyczące odwrócenia ciężaru dowodu, w sytuacji gdy zarzut dyskryminującej polityki zatrudnienia jest podnoszony w odniesieniu do publicznej wypowiedzi pracodawcy na temat swojej polityki rekrutacyjnej. Stwierdził, że to do pracodawcy należy przedstawienie dowodu, iż nie naruszył zasady równego traktowania. Zatem w opinii ETS publiczne oświadczenia, w których pracodawca informuje, że w ramach swojej polityki rekrutacyjnej nie będzie zatrudniał osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, są wystarczające dla uznania, w rozumieniu dyrektywy, że polityka zatrudnienia jest dyskryminująca. Trybunał przypomniał również, że dyrektywa ustanawia jedynie minimalne standardy i nie zabrania państwom „pójść dalej” w przyznawaniu organom równościowym kompetencji, np. umożliwienia wnoszenia skarg mimo braku konkretnej ofiary. Także wyspecjalizowane organizacje społeczne i pozarządowe mogą wnosić skargi przeciwko podmiotom dopuszczającym się dyskryminacji, nawet jeśli nie ma określonej, zindywidualizowanej ofiary.

Podobne, niezwykle szerokie uprawnienia ma także brytyjska Komisja Równości i Praw Człowieka. Oprócz tego do jej zadań należy lobbowanie na rzecz rozwoju prawa i polityk antydyskryminacyjnych i promo-

<sup>50</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 6/7-2008 r., str. 77-78.

<sup>51</sup> <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en>.



wanie dobrych praktyk. Jeśli chodzi o świadczenie pomocy osobom, które doświadczyły dyskryminacji, Komisja zatrudnia prawników – specjalistów ds. prawa antydyskryminacyjnego, którzy mają możliwość podejmowania działań prawnych w imieniu jednostki, szczególnie w precedensowych sprawach, dzięki którym można wpłynąć na zmianę przepisów lub praktyki stosowania prawa. Komisja nie może zapewnić pomocy prawnej każdemu, ale ma możliwość przyznawania funduszy zewnętrznym organizacjom świadczącym pomoc prawną w takich sprawach. Komisja ma także kompetencje do egzekwowania obowiązków wypływających z zasady równego traktowania nałożonych na różne podmioty i wszczynania oficjalnego dochodzenia. Komisja może także przyłączyć się do toczącego się już postępowania i interweniować w imię ochrony praw człowieka. W odniesieniu do promowania dobrych praktyk, Komisja współpracuje z innymi organizacjami z sektora publicznego i prywatnego, także firmami, w celu zmniejszania zjawiska dyskryminacji, zapewnia im pomoc i informację nt. równego traktowania.

Przykładem aktywności Komisji może być sprawa partii politycznej BNP (*British National Party*) i dyskryminacji ze względu na rasę. W lipcu 2009 r. Komisja zwróciła się do BNP w związku z podejrzeniem łamania przez partię prawa antydyskryminacyjnego – w odniesieniu do ich statutu i kryteriów członkostwa, praktyk zatrudniania i świadczenia usług publicznych. Komisja m.in. zwróciła uwagę, że kryteria przystępowania do partii są tak skonstruowane, że osoby pochodzące z określonych grup etnicznych, o nie-białym kolorze skóry, nie mogą zostać członkami partii. Jest to niezgodne z ww. ustawą, której postanowienia stosują się także do partii politycznych. Komisja wyraziła swoją obawę, że partia narusza postanowienia ustawy o stosunkach rasowych i poprosiła o pisemne zapewnienie, że stosowne zapisy i praktyki zostaną zmienione zgodnie z sugestiami Komisji. W innym razie Komisja podejmie oficjalne działania przeciwko BNP<sup>52</sup>.

Prawo świadczenia pomocy ofiarom dyskryminacji ma także węgierski organ ds. równego traktowania. Komisja może prowadzić dochodzenie, czy zakaz dyskryminacji nie został naruszony i może wydać decyzję w tym zakresie. Ma również możliwość wszczęcia postępowania na rzecz osoby, która doświadczyła dyskryminacji. Jedną ze spraw, jakimi zajmowała się Komisja, był przypadek dyskryminacji Romów w jednym z barów (sprawa nr 72 z kwietnia 2008 roku<sup>53</sup>). Skarżący wniesli, że z powodu ich pochodzenia etnicznego są zmuszeni płacić wyższe ceny, niż inni klienci w barze. Jedna ze skarżących, nie-romskiego pochodzenia, ponadto podniosła, że od niej także zaczęto pobierać wyższe opłaty, od kiedy wyszło na jaw, że zamieszkuje wraz ze swoją romską partnerką. Manager baru tłumaczył się, że firma wydawała specjalne karty dla swoich stałych klientów i stąd różnice w cenach. Takie karty posiadali również niektórzy romscy klienci, jednak skarżący kart lojalnościowych nie otrzymali, bowiem stwarzali wcześniej problemy i z ich powodu musiała być wzywana policja. Komisja zwróciła się do policji, skąd otrzymała informację, że funkcjonariusze policji nigdy nie podejmowali interwencji w tym barze. Następnie, Krajowy Rzecznik Ochrony Konsumentów przeprowadził w barze test, który wykazał, że nie-romscy testujący płacili o połowę mniej, niż romscy „klienci” i otrzymywali kartę lojalnościową, mimo że była to ich pierwsza wizyta w lokalu<sup>54</sup>. Komisja ustaliła, że firma nie miała żadnych wewnętrznych regulaminów dotyczących zasad wydawania kart, które były przyznawane *ad hoc*, zazwyczaj bardzo dowolnie. Komisja zatem uznała, że nierówne traktowanie klientów pochodzenia romskiego i nie-romskiego przez stosowanie do nich różnych

<sup>52</sup> Sprawa BNP jest w toku, w połowie 2009 r. partia poprosiła o dodatkowy czas na ustosunkowanie się do żądań Komisji, więcej na <http://www.equalityhumanrights.com/media-centre/july-2009/update-on-commission-s-letter-to-british-national-party/>.

<sup>53</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 8/09, str. 49.

<sup>54</sup> Więcej na temat testów dyskryminacji patrz pkt 4 i ppkt 4.1.

cen, bez żadnego obiektywnego uzasadnienia, jest niekonstytucyjne, stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na pochodzenie etniczne i ukarał właściciela baru grzywną w wysokości ok. 3700 EUR<sup>55</sup>. Sprawa ta, mimo że nie dotyczy migrantów – obywateli państw trzecich, dobrze pokazuje, jak organ równościowy może wykorzystać swoje uprawnienia świadczenia pomocy ofiarom dyskryminacji. W przypadku węgierskiej Komisji istotne jest także to, że może ona nakładać kary finansowe, a jej decyzja jest wiążąca. Poza tym, w sprawie wykorzystano jako dowód rezultaty testu z miejsca domniemanej dyskryminacji, który przeprowadził Krajowy Rzecznik Ochrony Konsumentów.

### 3.2.2. Publikowanie sprawozdań i wydawanie zaleceń

Organem wspierającym równe traktowanie, mającym możliwość wydawania decyzji i zaleceń oraz publikowania sprawozdań nt. przeciwdziałania dyskryminacji, jest francuski HALDE. Wydaje on co roku obszerny raport z własnej działalności, który jednocześnie omawia najistotniejsze zagadnienia związane z zasadą równego traktowania i przedstawia stan jej przestrzegania we Francji. I tak z raportu za 2008 r. wynika, że HALDE otrzymało w tym okresie ok. 2200 skarg na nierówne traktowanie, z czego najwięcej, bo aż 29%, dotyczyło dyskryminacji ze względu na pochodzenie<sup>56</sup>. Do wydawanych ogólnych zaleceń w 2007 r. zastosowano się w 114 przypadkach ze 197 prowadzonych spraw, do zaleceń indywidualnych – w 78 ze 135 spraw, a do obserwacji przedstawionych przed sądami – w 65 ze 115 spraw<sup>57</sup>. Ponadto w raporcie można przeczytać, że jednym z sukcesów w 2008 r. było uzyskanie przed sądem odszkodowania przez kobietę, która była dyskryminowana z powodu przynależności swojego męża do związków zawodowych – sąd przyjął argumentację i opinię HALDE w przedmiocie pojęcia dyskryminacji przez asocjację. Raport wskazuje także na trzy kluczowe obszary, w których najczęściej dochodzi do naruszenia zasady niedyskryminacji ze względu na pochodzenie, tj. zatrudnienie, zakwaterowanie i edukacja.

Prawo wydawania zaleceń i raportów ma także brytyjska Komisja Równości i Praw Człowieka. Sprawozdania dotyczące stanu przestrzegania zakazu dyskryminacji i postępów w tym zakresie w Wielkiej Brytanii publikowane są co 3 lata i prezentowane w Parlamencie<sup>58</sup>.

Również węgierskiemu organowi równościowemu przyznano możliwość wydawania opinii i zaleceń zarówno w jednostkowych sprawach, jak i odnośnie ogólnych kwestii, np. ochrony przed wiktymizacją, ciężaru dowodu, równości wynagrodzenia za jednakową pracę, niedyskryminacji w edukacji. Organ Równego Traktowania ma także prawo wydawania decyzji w sprawach indywidualnych, które publikowane są na jego stronie internetowej, podobnie jak wyżej wspomniane opinie i zalecenia<sup>59</sup>.

Zbliżone uprawnienia posiada estoński Rzecznik ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn i Równego Traktowania (*Gender Equality and Equal Treatment Commissioner*), który został powołany do życia ustawą o równym traktowaniu z 2008 r. Ma obowiązek świadczenia porad i udzielania pomocy prawnej osobom wnoszącym skargi,

<sup>55</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 8/09, str. 49.

<sup>56</sup> Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, *Annual report 2008*, str. 13.

<sup>57</sup> Ibidem, str. 20.

<sup>58</sup> Pierwszy raport Komisji obejmuje okres za lata 2006-2008 i dostępny jest na stronie <http://www.equalityhumanrights.com/our-job/what-we-do/annual-reports/>.

<sup>59</sup> <http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=english.htm>.

publikuje raporty nt. dyskryminacji. Ponadto Rzecznik wydaje opinie i zalecenia, których celem jest przedstawienie stanowiska, czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania<sup>60</sup>.

### 2.2.3. Inne uprawnienia

Instytucją o szerokich uprawnieniach jest wyżej wspomniany francuski organ ds. równości. HALDE posiada m.in. możliwość wydawania publikacji i broszur informacyjnych, prowadzenia dochodzenia w konkretnej sprawie i świadczenia pomocy ofiarom dyskryminacji, występowania z formalnymi zapytaniami o interesujące go kwestie do różnych podmiotów, które mają obowiązek udostępnić wymagane dokumenty i udzielić informacji. Ponadto może prowadzić inspekcje „w terenie”, w miejscu, gdzie miało miejsce zajście o charakterze dyskryminującym, przeprowadzać oględziny i przesłuchiwać świadków. Ma również prawo żądania ustosunkowania się do danej kwestii, a w razie braku odpowiedzi może wystąpić do sędziego wstępnie badającego sprawę o podjęcie odpowiednich środków i wszczęcie dochodzenia. Wreszcie, z własnej inicjatywy bądź na prośbę sądów administracyjnych, karnych lub cywilnych może przedstawiać opinie prawne w sprawach prowadzonych przez te sądy. HALDE prowadzi również kampanie edukacyjne i informacyjne, badania, promuje dobre praktyki, zawiera partnerstwa z instytucjami sektora publicznego i prywatnego, przedstawia rekomendacje i zalecenia co do zmian legislacyjnych<sup>61</sup>.

Podobne do francuskiego organu równościowego uprawnienia w zakresie żądania informacji i przedstawienia dokumentów w sprawie o dyskryminację ma szwedzki Rzecznik ds. Równości. Zgodnie z ustawą o dyskryminacji z 2008 r. na żądanie Rzecznika jednostka lub osoba prawna, w stosunku do której prowadzone jest dochodzenie, ma obowiązek udzielenia wszelkich informacji o podejmowanych działaniach mających związek ze sprawą, zapewnienia dostępu do miejsc, w których prowadzona jest działalność będąca przedmiotem zainteresowania Rzecznika, uczestniczenia w dyskusjach prowadzonych przez niego. W przypadku niezastosowania się do żądań Rzecznika na osobę fizyczną lub prawną może zostać nałożona kara finansowa.

Warto także wspomnieć o holenderskim organie równościowym – Komisji Równego Traktowania (*Equal Treatment Commission*), której przyznano m.in. prawo wydawania opinii w sprawach o dyskryminację. W pewnej sprawie, mimo przyjęcia przez Komisję, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania, sąd rozpatrujący sprawę nie zgodził się z Komisją i orzekł inaczej. Chodziło o nieprzyjęcie do pracy na stanowisko menedżera ds. klientów w jednym z urzędów w Rotterdamie mężczyzny muzułmanina, który odmówił witania się z klientami płci żeńskiej przez podanie im ręki. Urząd tłumaczył się m.in. ochroną praw kobiet i zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć, gdyż odmowa podania ręki kobiecie, co czyniono w stosunku do mężczyzn, mogłaby zostać uznana za dyskryminację ze względu na płeć. Komisja wydała opinię<sup>62</sup>, że co prawda cel ochrony równości praw kobiet i mężczyzn był słuszny, jednak urząd mógł przyjąć inne, alternatywne sposoby pozdrawiania klientów płci żeńskiej, tym bardziej, że ubiegający się o pracę zaznaczył, że może nie podawać ręki także mężczyznom. Komisja uznała zatem, że działanie polegające na odmowie zatrudnienia tego kandydata ze względu na ochronę praw kobiet nie było proporcjonalne i konieczne. Sąd był odmiennego zdania i uznał, że do dyskryminacji kandydata ze względu na wyznanie nie doszło, a działanie urzędu było obiektywnie uzasadnione. Inna opinia Komisji doty-

<sup>60</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 8/09, str. 45.

<sup>61</sup> Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, *Annual report 2008*, str. 4-5.

<sup>62</sup> Opinia ETC 2006-202 z 5 października 2006 r.

czyła sprawy umundurowania policjantów i noszenia symboli religijnych (chodziło głównie o muzułmańskie chusty). Komisja wydała opinię odnośnie propozycji Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, które stało na stanowisku, że policjanci podczas wykonywania obowiązków służbowych powinni wyglądać neutralnie i nie powinni nosić jakichkolwiek symboli religijnych. Komisja ostrzegła Ministerstwo, że takie podejście może prowadzić do ograniczenia wolności wyznania i możliwości kobiet muzułmańskich pracy w policji<sup>63</sup>.

Ważnym uprawnieniem, jakie posiada irlandzki organ równościowy, tj. Komisja ds. Równouprawnienia dla Irlandii Północnej, jest możliwość zajmowania stanowiska i wypowiedania się przed sądami w danej sprawie (*interventions*) oraz prezentowania opinii *amicus curiae*. Nie było to jednak jasne w pierwszych latach funkcjonowania Komisji – sądy irlandzkie wielokrotnie odmawiały jej prawa występowania przed nimi i zabierania głosu<sup>64</sup>. Dopiero w 2006 r. irlandzkiemu organowi ds. równości udzielono oficjalnego zezwolenia na przedstawienie swojego stanowiska jako *amicus curiae* w sprawie, która toczyła się przed Sądem Najwyższym. Komisja przedstawiając opinię oparła się na ogólnym postanowieniu art. 13 dyrektywy rasowej wprowadzającym wymóg powołania organów wspierających równe traktowanie i określającym ich minimalne kompetencje. Sprawa ta była przełomową, jeśli chodzi o możliwość interweniowania przez Komisję przed sądami, co w dalszym ciągu nie jest wyraźnie określone w irlandzkim prawodawstwie<sup>65</sup>.

Możliwość interweniowania w sądach ma także francuski HALDE. Belgijskie Centrum Równych Szans normalnie nie ma prawa interweniowania, ale w sprawach cywilnych, za zgodą powoda – ofiary dyskryminacji, może przystąpić do sprawy po jej stronie, a w sprawach karnych może wszcząć postępowanie nawet bez zgody pokrzywdzonego<sup>66</sup>.

#### 4. Gwarancje ochrony praw

Aby jednostka mogła być skutecznie chroniona przed dyskryminacją, musi mieć zagwarantowaną możliwość dochodzenia swoich praw przed organami i sądami, udowodnienia zachowań dyskryminujących, zapewnioną ochronę przed wiktyimizacją, a w przypadku uznania danego zachowania za dyskryminujące – prawo uzyskania odszkodowania za bezprawne praktyki. Mimo że dyrektywa rasowa nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia takich gwarancji i wyznacza pewne minimum, nic nie stoi na przeszkodzie, by państwa zapewniały wyższy poziom ochrony – np. w Szwecji pracodawca, jeżeli dowiedział się, że jego pracownik jest molestowany (także seksualnie) w miejscu pracy, zobowiązany jest do wyjaśnienia sprawy i podjęcia takich środków prawnych, które uniemożliwią w przyszłości powtórzenie się podobnej sytuacji.

##### 4.1. Ciężar dowodu i testy dyskryminacji

Jedną z najważniejszych gwarancji ochrony praw ofiar dyskryminacji jest zasada odwróconego ciężaru dowodu, zgodnie z którą w przypadku domniemanej dyskryminacji to strona pozwana musi udowodnić, że nie naruszyła zasady równego traktowania. Oczywiście zasada ta nie oznacza, że osoba, która twierdzi, że stała się ofiarą dys-

<sup>63</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 8/09, str. 56-57.

<sup>64</sup> E. Barry, *Interventions and Amicus Curiae Applications Making Individual Enforcement More Effective* w: Strategic Enforcement Powers and Competencies of Equality Bodies, Equinet Working Group 2 on Strategic Enforcement 2006, str. 38.

<sup>65</sup> Ibidem, str. 39.

<sup>66</sup> Ibidem, str. 40.

kryminacji zwolniona jest od podejmowania jakichkolwiek działań i prób jej uprawdopodobnienia. Dyrektywa rasowa bowiem wyraźnie stanowi, że *osoba, która uważa się za pokrzywdzoną nieprzestrzeganiem wobec niej zasady równego traktowania i przedstawia przed sądem lub właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji*.

Wprowadzenie tej zasady do porządków krajowych jest obowiązkowe, ponieważ wynika wprost z zapisów dyrektywy rasowej. Jednak nie we wszystkich państwach członkowskich przepisy krajowe są odzwierciedleniem postanowień dyrektywy. Np. w Austrii zasada odwróconego ciężaru nie odpowiada w pełni brzmieniu dyrektywy. Ciężar udowodnienia dyskryminacji nie jest bowiem do końca odwrócony – zgodnie z ustawą o równym traktowaniu z 2004 r. (*Equal Treatment Act*) powód musi udowodnić (nie uprawdopodobnić) możliwość wystąpienia ustalonych faktów (*likelihood of established facts*) i że nie było dla nich prawnego ani obiektywnego uzasadnienia. Dlatego też nieraz mówi się o „dzieleniu” ciężaru dowodowego (*sharing*), a nie jego „odwracaniu” (*reversing*)<sup>67</sup>.

Z kolei na Węgrzech, zgodnie z ustawą o równym traktowaniu i promocji równych szans (*Act on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities*) osoba skarżąca się na nierówne traktowanie musi udowodnić dwie rzeczy. Po pierwsze, musi wykazać, że doznała niekorzystnego traktowania (*suffered a disadvantage*), po drugie, że posiada cechy, ze względu na które prawo zakazuje dyskryminacji. Następnie do pozwanego należy wykazanie, że nie naruszył zasady równego traktowania lub nie był nią związany w danym przypadku.

Mimo że wiele państw nie transponowało postanowienia dyrektywy w przedmiocie ciężaru dowodu, można znaleźć ciekawe sprawy, w których sądy krajowe stosowały mechanizm odwróconego ciężaru. Przykładami takich spraw mogą być: orzeczenie szwedzkiego sądu pracy z 2005 r. w sprawie wymogów językowych na stanowisko miejskiego architekta, wyrok szwedzkiego Sądu Najwyższego z 2006 r. w sprawie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, czy sprawa tocząca się przed węgierskim Sądem Najwyższym dotycząca segregacji dzieci romskich<sup>68</sup>.

Sprawy o dyskryminację są wyjątkowo trudne, jeśli chodzi o stronę dowodową postępowania. Niezmiernie ciężko jest bowiem wykazać osobie, że stała się ofiarą dyskryminacji, szczególnie tej pośredniej, ukrytej, nie dającej się łatwo zidentyfikować. Dlatego też w niektórych krajach zaczęto przeprowadzać tzw. testy dyskryminacji, dzięki którym można wykazać, jak w danej sytuacji są traktowane osoby posiadające określone cechy – przyczyny innego traktowania – i nieposiadające ich. Sytuacje testowe są metodą eksperymentalną, mającą na celu wykrycie dyskryminacji. Polegają one na tym, że pary osób różniących się cechą, ze względu na którą można doznać dyskryminacji (np. kolor skóry, cechy charakterystyczne dla danej grupy etnicznej) udają się do miejsca, gdzie podejrzewa się, że dyskryminacja ma miejsce. Może to być restauracja, dyskoteka, agencja pośrednictwa nieruchomości, sklep, zakład pracy. Osoby dopuszczające się rzekomej dyskryminacji są niczego nieświadome i nie wiedzą, że testujący są podstawieni. Krajami, gdzie zapoczątkowano testy dyskryminacji, była Wielka Brytania i Stany Zjednoczone – zaczęto je tam przeprowadzać już w latach 60. i 70., głównie w sprawach o wynajem mieszkań<sup>69</sup>. Mimo wielu lat doświadczeń tych państw, wykorzystywanie wyników testów dyskryminacji wzbudza-

<sup>67</sup> I. Rorive, *Proving Discrimination Cases – The Role of Situation Testing*, Centre for Equal Rights and Migration Group Policy 2009, str. 25.

<sup>68</sup> Ibidem, str. 31-33.

<sup>69</sup> Ibidem, str. 42-45.

ło i nadal wzbudza wiele kontrowersji i poddaje się w wątpliwość dopuszczalność stosowania tego typu dowodów w postępowaniu sądowym.

W Europie metoda ta powoli zaczyna być akceptowana przez prawników, organy ścigania i sądy. Jednak mimo postępu w tym zakresie w ostatnich latach, wciąż w niewielu państwach jest ona stosowana. Np. w Belgii pierwotnie pomysł stosowania testów jako dowodów w sprawach o dyskryminację spotkał się z ogromną niechęcią. Kwestia ta szybko została upolityczniona – ugrupowania prawicowe ostro krytkowały testy, a ówczesny premier bez ogródek nazywał testujących wtyczkami i informatorami, mówiąc, że *nie wysyła się do mężczyzny nagiej kobiety chcąc sprawdzić czy jest cudzołożnikiem*. Wraz z nowelizacją z 2007 r. zmieniającą dotychczasową ustawę równościową z 2003 r. usunięto w ogóle sformułowanie „sytuacje testowe” zastępując je pojęciem „testów porównawczych” (*recurrence tests*). Obecnie ustawa wymienia jako przykłady okoliczności dające przypuszczenie, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej, np. czynniki ujawniające, że sytuacja domniemanej ofiary jest podobna do osoby, która nie posiada cech ofiary. Jednakże w praktyce sądy akceptują testy (niezależnie od tego, jak zostały one nazwane) jako dowody w sprawach o dyskryminację<sup>70</sup>.

Przykładami państw, gdzie ta forma dowodowa jest z powodzeniem stosowana, są Francja, Szwecja i Węgry. We Francji w latach 90. jedna z organizacji pozarządowych SOS Rasizm przeprowadziła serię testów w klubach nocnych i od tego czasu zaczęto ją stosować coraz częściej. Sąd Kasacyjny uzasadnił dopuszczalność jej stosowania z uwagi na „wolność dowodową” (*freedom of evidence*) w sprawach karnych. Obecnie testy stosowane są w sprawach karnych, ale w postępowaniu cywilnym już nie zostały zaakceptowane. Jest to o tyle niezrozumiałe, że poziom ochrony praw jednostki jest zwykle wyższy w postępowaniach karnych, skoro zatem w tych sprawach ta metoda została przyjęta, tym bardziej powinna być dopuszczona w sprawach cywilnych. Francuski Sąd Kasacyjny uznał dopuszczalność testów dyskryminacji jako dowodów w trzech sprawach z 2000, 2002 i 2005 r. Dwie z nich dotyczyły klubów nocnych, do których nie wpuszczane były osoby o innym pochodzeniu etnicznym, jedna odmowy przez agenta nieruchomości wynajmu mieszkań nie-Francuzom. Po zamieszkach, jakie miały miejsce we Francji jesienią 2005 r., stosowanie testów jako dowodów w sprawach o dyskryminację zostało oficjalnie uznane i w 2006 r. wprowadzono odpowiednie zmiany w przepisach prawnych (w prawie karnym). W tym samym roku wyposażono również w kompetencje do przeprowadzania testów HALDE, jednak w praktyce skorzystał on z tej możliwości jedynie do przeprowadzania testów do celów badawczych i naukowych<sup>71</sup>.

W Szwecji metoda przeprowadzania testów dyskryminacji i wykorzystywania ich w celach dowodowych jest coraz częściej stosowana. Najbardziej znaną sprawą, która trafiła przed szwedzki sąd, jest „kazuś studentów prawa”<sup>72</sup>. W sprawie tej grupa studentów przeprowadziła sytuacje testowe w kilku restauracjach i klubach nocnych. Cztery osoby doznały dyskryminacji (nie pozwolono im wejść do lokalu ze względu na ich pochodzenie etniczne – inny wygląd), wystąpiły na drogę sądową i zarówno sąd I instancji, jak i sąd odwoławczy uznały, iż nawet jeśli celem wizyt w lokalach było testowanie zachowań dyskryminacyjnych, osoby te stały się ofiarami dyskryminacji. Na podstawie regulacji prawa cywilnego Sąd Apelacyjny przyznał każdemu z czterech studentów odszkodowanie w kwocie ok. 1500 euro. Sąd Najwyższy zmniejszył jednak kwotę odszkodowania uznając, iż co

<sup>70</sup> Ibidem, str. 57-59.

<sup>71</sup> Ibidem, str. 62-66.

<sup>72</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 8/09, str. 68 oraz P. Lappalainen, NGOs, *situation testing in Sweden and the courts w: I. Rorive, Proving Discrimination Cases – The Role of Situation Testing*, str. 80-84.

prawda osoby stały się ofiarami dyskryminacji, to jednak ich celem i wolą nie było tak naprawdę dostanie się do lokalu, ale sprawdzenie pewnej sytuacji, testowanie określonego zachowania. Dlatego też okoliczności te wpłynęły na niższy wymiar odszkodowania.

Jeśli chodzi o Węgry, kwestia stosowania testów do celów dowodowych była w tym państwie przez długi czas dyskutowana i w zasadzie zaakceptowanie tego narzędzia nastąpiło dzięki pewnej organizacji pozarządowej – NEKI (*Legal Defence Bureau for National and Ethnic Minorities*). Jeden z jej członków spędził rok w Stanach Zjednoczonych, gdzie miał okazję zobaczyć, jak w praktyce wygląda „testowanie” w sektorze wynajmu i sprzedaży nieruchomości. Powróciwszy do Węgier organizacja zaczęła przeprowadzać testy w ten sposób, że otrzymując skargę na nierówne traktowanie czy to w dostępie do usług, czy w zatrudnieniu, wysyłała odpowiednio przeszkolonego „testera” w miejsce domniemanej dyskryminacji, który podawał się za klienta i z ukrycia rejestrował zajście. Na podstawie uzyskanych wyników i oceny całej sytuacji prawnicy organizacji podejmowali decyzję, czy i jakie w danej sprawie podjąć kroki prawne. Jeśli wyniki potwierdzały zeznania osoby, która doświadczyła dyskryminacji, były dołączane jako dowód w postępowaniu w jej sprawie. Niestety sądy nie uznawały ich jako dowodów, gdyż nie dotyczyły one bezpośrednio powoda. NEKI zmieniło zatem strategię i zamiast wysyłać samego testującego, wysyłało z nim osobę, która skarżyła się na dyskryminację w miejsce, gdzie jej doświadczyła. Jeżeli osoba ta była gorzej traktowana niż testujący, taki wynik testu mógł już być uznany za dowód bezpośrednio dotyczący skarżącego. Jednak wciąż testy budziły kontrowersje. Część sędziów otwarcie mówiła o testujących jako oplacanych przez powoda agentach, którzy nie są obiektywni i w związku z tym wiarygodni. Mimo to w coraz większej liczbie spraw testy były akceptowane jako dowody (np. słynna sprawa dyskotek z 2002 r.), a w 2004 r. przyjęte zostało rządowe rozporządzenie uznające prawo węgierskiego organu równościowego do przeprowadzania testów i prezentowania ich wyników w sądach<sup>73</sup>.

Na zakończenie warto jeszcze wspomnieć o konieczności gromadzenia danych statystycznych, jako ważnym narzędziu wykorzystywanym do celów dowodowych w sprawach o dyskryminację<sup>74</sup>. Jednym z krajów o bogatej tradycji w zakresie zbierania danych w kontekście dyskryminacji jest Finlandia. Mimo że w statystykach, formularzach czy kwestionariuszach nie pojawia się pojęcie „etniczność”, nie ma ono nawet wyraźnego odpowiednika w języku fińskim i nie jest określone w ustawie równościowej, jest natomiast identyfikowane poprzez zbieranie innych danych o osobie, poprzez wskaźniki typu język czy narodowość. Od końca lat 80. prowadzone są w ramach narodowych statystyk rejestry migrantów (*Immigrant Records*), w których zawarte są dane m.in. o sytuacji tej grupy obywateli na rynku pracy, bezrobocia, korzystania z pomocy społecznej, standardu mieszkań itp. Ponadto co 5 lat prowadzone są ogólne badania nt. stosunku Finów do cudzoziemców, osób o innej narodowości (*attitude research*) oraz studia nad ofiarami dyskryminacji (*victim studies*)<sup>75</sup>.

<sup>73</sup> I. Rorive, *Proving Discrimination Cases...*, str. 66-70.

<sup>74</sup> Więcej na ten temat patrz np. O. de Schutter, *Methods of proof in the context of combating discrimination w: Proving discrimination. The dynamic implementation of EU anti-discrimination law: the role of specialised bodies*, Report of the first expert's meeting, 14-15.01.2003, Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism, Cormack 2003, dostępny na [www.migpol.com](http://www.migpol.com) oraz *The fight against discrimination and the promotion of equality. How to measure progress done*, raport Komisji Europejskiej, marzec 2008, str. 55-82.

<sup>75</sup> *How to measure progress...*, Country report on Finland, str. 13-17.

## 4.2. Pomoc organizacji społecznych

Dyrektywa rasowa zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, by *stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z kryteriami ustanowionymi w prawie krajowym uzasadniony interes w zapewnieniu, aby przestrzegane były przepisy niniejszej dyrektywy, mogą wszczynać na rzecz skarżącego lub wspierając go, za jego zgodą, postępowanie sądowe i/lub administracyjne przewidziane w celu przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy* (art. 7 ust. 2).

Jest to niezwykle istotne uprawnienie, gdyż w głównej mierze właśnie do różnego rodzaju organizacji społecznych trafiają osoby doświadczające dyskryminacji i tam szukają pomocy. Stąd tak ważne, by prawo przyznało tym podmiotom możliwość wytaczania powództw na rzecz ofiar, przystępowania do postępowań i występowania przed organami administracji i sądami. Część państw implementowała to postanowienie dyrektywy, jednak w różnym zakresie. Np. w Belgii organizacje społeczne mają możliwość reprezentowania ofiar w postępowaniach, ale już we Francji nie mają one prawa bezpośredniej reprezentacji przed sądem, natomiast mogą wносить sprawy niezależnie. W Finlandii możliwości reprezentacji także są ograniczone – związki zawodowe i inne organizacje mogą jedynie zapewniać pomoc ofiarom dyskryminacji, ale nie są uprawnione do ich reprezentowania w sądzie. Z kolei w Szwecji ustawa równościowa przyznaje podobne kompetencje w tym zakresie organizacjom *non-profit*, jak i szwedzkiemu Ombudsmanowi. Podmioty te mogą wszczynać postępowania niezależnie, jako strona lub w imieniu ofiary dyskryminacji. Jednakże aby stowarzyszenie mogło wnieść samodzielnie sprawę, musi wykazać, że ma w tym interes i do jego zadań należy wspieranie osób doświadczających takich problemów. Ponadto musi wykazać, że ma możliwości finansowe prowadzenia sprawy przed sądem. Jednakże „pierwszeństwo” wytoczenia powództwa mają związki pracownicze – dopiero kiedy one nie zajmą się daną sprawą, może to zrobić Ombudsman lub organizacja społeczna.

Ciekawym przykładem rozwiązania instytucjonalnego i kompetencyjnego organów wspierających przeciwdziałanie dyskryminacji, jak również uprawnień przyznanych organizacjom społecznym w tym zakresie jest sprawa segregacji dzieci romskich w szkołach w Rumunii. W 2006 roku dwie romskie organizacje pozarządowe wniosły skargę do Krajowej Rady ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (*National Council on Combating Discrimination*) wskazując, iż w jednej ze szkół romskie dzieci z klas 1-8 były separowane od innych dzieci poprzez umieszczenie w oddzielnych klasach. Dzieci te miały zajęcia w salach nieodpowiednio wyposażonych, bez dostępu do wymaganych pomocy naukowych. Rada uznała<sup>76</sup>, że w sprawie tej nie doszło do dyskryminacji, nie podała jednak żadnego merytorycznego uzasadnienia. Organizacje złożyły odwołanie od decyzji wraz z żądaniem jej uchylenia i ponownego rozpatrzenia sprawy, przeprowadzenia wnikliwego i bezstronnego postępowania, przeanalizowania „etnicznej nierównowagi” w umieszczaniu dzieci romskich w klasach, zastosowania zasady odwróconego ciężaru dowodu, wzięcia pod uwagę statystyk oraz przeanalizowania tego, jaki wpływ ma segregacja etniczna na jakość edukacji. Sąd Apelacyjny w Bukareszcie wyrokiem z dnia 15 stycznia 2009 r. (nr 4759/2/2008) podzielił argumentację powodów, uchylił decyzję Rady i przekazał sprawę do ponownego rozpatrzenia<sup>77</sup>.

W kontekście możliwości wytaczania powództw w imieniu i na rzecz ofiar dyskryminacji, pojawia się pytanie o dopuszczalność takich działań, w przypadkach, gdy ofiara nie jest zindywidualizowana, kiedy ma miejsce bezprawne działanie, ale nie ma konkretnej osoby, która tego doświadcza. Na pytanie to częściowo daje od-

<sup>76</sup> Decyzja z dnia 14 stycznia 2009 r., nr 395.

<sup>77</sup> The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *European Anti-Discrimination Law Review*, Nr 8/09, str. 63.



powieź Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyżej omówionym orzeczeniu Feryn, interpretując przepis art. 6 dyrektywy rasowej, zgodnie z którym *Państwa Członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie*. Trybunał stwierdził, że brak możliwości do zidentyfikowania skarżącego nie pozwala przyjąć, iż nie ma miejsca jakakolwiek dyskryminacja bezpośrednia<sup>78</sup>. Ma to szczególne znaczenie dla organów równościowych, ale też organizacji społecznych czy innych podmiotów działających na rzecz równego traktowania – zgodnie z przyjętą interpretacją dyrektywy mogą one wytaczać powództwa, nawet jeśli nie robią tego na rzecz konkretnej ofiary dyskryminacji. Czy z tej perspektywy można uznać, że polskie przepisy kodeksu postępowania cywilnego, tj. art. 61 § 4 k.p.c. są zgodne z przyjętą przez ETS interpretacją dyrektywy? Przepis ten przyznaje organizacjom społecznym, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz przeciwdziałanie dyskryminacji przez bezpodstawne, bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli. W sprawach o roszczenia z tego zakresu możliwość wytaczania powództwa na rzecz obywateli oraz przystępowania do postępowania, odbywa się jednak wyłącznie za zgodą powoda<sup>79</sup>.

### 4.3. Sankcje, odszkodowanie i ochrona przed represjami

Zgodnie z dyrektywą rasową *Państwa Członkowskie ustanawiają zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na mocy niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą nakazywać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające*. Oznacza to, że sankcje za naruszenie zakazu dyskryminacji powinny osiągać swój cel, oddawać ciężar poniesionej szkody i/lub krzywdy oraz przeciwdziałać podobnym zachowaniom w przyszłości. Większość państw członkowskich przyjęło tradycyjne rozwiązanie, tj. kary grzywny i kary pozbawienia wolności. Jednakże z uwagi na charakter dyrektyw unijnych, odnoszących się zarówno do sfery prawa cywilnego, pracy i administracyjnego, kary finansowe są stosowane najczęściej. Odszkodowanie może obejmować zarówno poniesione straty, jak i zadośćuczynienie za doznane krzywdy, co ma szczególne znaczenie w sprawach dyskryminacyjnych, gdzie często występuje element zranienia uczuć. W takich sytuacjach ofiara uzyskuje wsparcie finansowe, inaczej niż w przypadku sankcji karnych, gdzie karę grzywny uiszcza się na rzecz skarbu państwa (ew. organizacji społecznej). Innymi sankcjami mogą być: nakaz zaprzestania praktyk dyskryminacyjnych i podjęcie działań zapobiegających powtarzaniu się takich zachowań w przyszłości, polegających np. na przyjęciu określonego kodeksu postępowania lub przywrócenie do pracy na wcześniej zajmowane stanowisko. Nieraz sankcje nakładane na osoby fizyczne różnią się od tych nakładanych na przedsiębiorstwa czy zakłady pracy<sup>80</sup>.

Ponadto dyrektywa stanowi, że *Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich wewnętrznych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony osób przed wszelkiego rodzaju negatywnym traktowaniem lub skutkami w reakcji na skargę lub wystąpienie z powództwem do sądu z zamiarem doprowadzenia do przestrzegania zasady równego traktowania*. Zakaz stosowania represji, czy inaczej wiktyimizacji w stosunku do osoby, która przeciwstawiła się nierównemu traktowaniu i podję-

<sup>78</sup> Komunikat prasowy nr 50/08 z 10 lipca 2008 r., wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-54/07, <http://curia.europa.eu/pl/actu/communiqués/cp08/aff/cp080050pl.pdf>.

<sup>79</sup> Wątpliwości budzi użyte w tym przepisie sformułowanie „za zgodą powoda”, ale także ogólne zasady postępowania procesowego wymagające istnienia pozwanego i powoda jako stron postępowania. Mając na uwadze interpretację dyrektywy dokonaną przez Trybunał, można uznać, że przepisy te stoją w sprzeczności z antydyskryminacyjnym prawem Unii Europejskiej.

<sup>80</sup> <http://www.stopdiskriminering.info/2833.0.html>.

ła kroki prawne, mające na celu ukrócenie dyskryminujących praktyk, jest niezwykle istotną gwarancją ochrony praw jednostki i większość państw posiada odpowiednie zapisy w swoich prawodawstwach. Gwarancje te są szczególnie ważne w obszarze zatrudnienia, gdzie pozycja pracownika jest wyraźnie słabsza w stosunku do pracodawcy, który może chcieć wykorzystać swoją przewagę i „ukarać” pracownika podnoszącego zarzut dyskryminacji.

Jeśli chodzi o sankcje, w Belgii mogą zostać nałożone kary w postępowaniu karnym: grzywny lub pozbawienia wolności, obowiązek wypłaty odszkodowania oraz w postępowaniu cywilnym: uznania dyskryminujących klauzul w umowie za nieważne, nakaz zaprzestania dyskryminujących praktyk i opublikowanie orzeczenia. W przypadku gdy pracownik został zwolniony z powodu wniesienia skargi na dyskryminację, może być przywrócony do pracy i otrzymać zaległe wynagrodzenie, lub może otrzymać odszkodowanie – ekwiwalent 6-miesięcznego wynagrodzenia. W kontekście Belgii warto jeszcze przypomnieć wyrok w sprawie Feryn, w którym ETS podkreśla, że również w sytuacji braku możliwego do zidentyfikowania pokrzywdzonego sankcje powinny spełniać wymogi dyrektywy. Trybunał wyjaśnił, że *sankcje te mogą polegać na stwierdzeniu przez właściwy sąd, że dyskryminacja miała miejsce i odpowiednim upublicznieniem tego stwierdzenia lub na nakazaniu pracodawcy zaniechania dyskryminującej praktyki, lub też na zasądzeniu świadczenia na rzecz podmiotu zaangażowanego w postępowanie*<sup>81</sup>.

W Irlandii Północnej, na podstawie ustawy równościowej z 1998 r. znowelizowanej w 2004 r. (*Employment Equality Act*) w sprawach dotyczącej równej płacy można przyznać odkodowanie w formie zaległych zarobków za maksymalny okres 3 lat, w innych sprawach odszkodowanie za „skutki” dyskryminacji (*effects of discrimination*) za maksymalny okres 2 lat lub 12 700 EUR, kiedy osoba nie była pracownikiem, nakaz przywrócenia do pracy z lub bez odszkodowania<sup>82</sup>. W Szwecji natomiast zgodnie z ustawą równościową osoba, która dopuściła się naruszenia zakazu dyskryminacji lub wiktymizacji bądź nie dopełniła obowiązku przeciwdziałania i podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, musi zapłacić odszkodowanie osobie, która została pokrzywdzona bezprawnym działaniem. Jak widać szwedzka ustawa nie wprowadza żadnych progów czy ustalonych kwot odszkodowania, jakie można uzyskać, zostawiając to do decyzji sądu.

Na zakończenie warto jeszcze podać przykład regulacji w przedmiocie ochrony ofiary dyskryminacji przed represjami obowiązujących w Irlandii Północnej. Ww. ustawa równościowa zakazuje stosowania represji, wyjaśnia na czym ona polega i wskazuje, jakie formy może przyjąć. Zgodnie z ustawą wiktymizacja zachodzi, gdy pracownik zostaje zwolniony z pracy albo jest traktowany w inny niekorzystny sposób m.in. z powodu złożenia skargi na dyskryminację na pracodawcę, zostało wszczęte jakiegokolwiek inne postępowanie w tym zakresie, kiedy przeciwstawił się dyskryminującym praktykom, zachowaniom czy zarządzeniom, z powodu bycia świadkiem w innym postępowaniu prowadzonym w sprawie o dyskryminację lub zasygnalizowania zamiaru podjęcia któryś z ww. działań.

## 5. Podsumowanie i rekomendacje

Państwa członkowskie Unii Europejskiej w różnym zakresie i na różnych poziomach realizują zasadę równego traktowania osób, które ze względu na swoją odmienną kulturę, inne pochodzenie etniczne, rasę, odmienny

<sup>81</sup> Komunikat prasowy nr 50/08 z 10 lipca 2008 r., Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-54/07, <http://curia.europa.eu/pl/actu/communiqués/cp08/aff/cp080050pl.pdf>.

<sup>82</sup> <http://www.equality.ie/index.asp?locID=106&docID=52>.

wygląd, język, religię czy wyznanie mogą doświadczać dyskryminacji. Jak pokazuje niniejsze opracowanie, systemy prawne różnych krajów różnią się między sobą, jedne w mniejszym, inne w większym stopniu realizują postanowienia dyrektywy rasowej. Część państw ma wieloletnie doświadczenie w walce z dyskryminacją, jak np. Wielka Brytania czy Irlandia Północna. W tych krajach wdrażanie polityki równościowej to kompleksowe działania podejmowane na bardzo różnych płaszczyznach – prawnej, edukacyjnej, orzeczniczej. Ciekawym pomysłem jest przyjęcie w Wielkiej Brytanii jednego aktu prawnego – ustawy równościowej zakazującej dyskryminacji ze wszystkich powodów, we wszystkich obszarach. Niezwykle istotne też jest prowadzenie testów dyskryminacji – jak pokazuje przykład Węgier, Francji czy Szwecji jest to możliwe i jeśli zostało wykonane przy użyciu odpowiedniej metodologii może być bardzo pomocne w udowadnianiu zachowań dyskryminacyjnych. W Polsce jak dotąd, oprócz kilku dziennikarskich prowokacji, nie podjęto takich prób, ani nie przeprowadzono nawet badań w tym kierunku. W 2010 r. po raz pierwszy przeprowadzone zostaną przez Instytut Spraw Publicznych badania – testy dyskryminacji obywateli krajów trzecich w obszarze zatrudnienia<sup>83</sup>.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że niektóre państwa wyszły poza minimum dyrektywy i zagwarantowały obywatelom pozostającym pod ich jurysdykcją wyższy poziom ochrony. Warto także zwrócić uwagę na te kraje, gdzie krajowym organom równościowym przyznano szerokie kompetencje, szczególnie istotne z perspektywy ofiar dyskryminacji: możliwość świadczenia pomocy, występowanie na drogę sądową, możliwość występowania przed sądami, formułowania opinii i zaleceń, kompetencje do wydawania wiążących rozstrzygnięć. Świetnym przykładem takiego organu o szerokich kompetencjach jest belgijskie Centrum ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Rasizmowi.

Polska powinna czerpać z doświadczenia innych krajów, w których być może problem dyskryminacji jest znacznie poważniejszy, gdzie społeczeństwo jest bardziej zróżnicowane niż w Polsce. To jednak nie powinno stanowić głównego argumentu w debacie nad polityką antydyskryminacyjną, a bardzo często jest traktowane jako wytłumaczenie braku pewnych rozwiązań. Nierzadko niestety można także usłyszeć, że „w Polsce nie ma dyskryminacji”, i że w związku z tym nie ma co „przesadzać” z postulatami w tym zakresie. Termin na implementację unijnego prawa antydyskryminacyjnego dawno upłynął, mimo to wciąż nie mamy w Polsce prawodawstwa odpowiadającego wymogom dyrektywy rasowej. Od kilku już lat toczą się prace legislacyjne nad przyjęciem ustawy równościowej<sup>84</sup>, wciąż brakuje badań na temat problemu dyskryminacji, nadal nie mamy organu równościowego z prawdziwego zdarzenia. Należy pamiętać, że dyrektywa rasowa wprowadza pewne minimum ochrony. Nic nie stoi także na przeszkodzie, by Polska przyjęła szerszą perspektywę i mówiąc już nie tylko o dyskryminacji ze względu na rasę czy pochodzenie etniczne, tworząc prawo antydyskryminacyjne wzięła pod uwagę judykaturę Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w tym zakresie czy fakt ratyfikacji przez Wspólnotę Europejską Konwencji ONZ Praw Osób Niepełnosprawnych. Ważne jest także, by rozwijało się orzecznictwo sądów polskich w sprawach o dyskryminację – obecnie ono praktycznie nie

<sup>83</sup> Badania będą prowadzone w ramach projektu „Sąsiedzi czy intruzi – badania dyskryminacji cudzoziemców w Polsce” współfinansowanego przez Unię Europejską i budżet Państwa w ramach Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich realizowanego przez Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Instytut Spraw Publicznych oraz Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

<sup>84</sup> Zgodnie z informacją zawartą na stronie Ministerstwa Pacy i Polityki Społecznej dnia 8 grudnia 2009 r. podczas spotkania Zespołu ds. Programowania Prac Rządu postanowiono, że dalsze prace nad projektem ustawy będą kontynuowane w KPRM przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. Stan prac nad ustawą wraz z jej projektem i uzasadnieniem dostępny jest na <http://www.mpips.gov.pl/bip/download/rowne%20traktowanie%2010.12.2009%20r.pdf>.

istnieje (co prawda nie ma w Polsce instytucji precedensu, ale sądy *de facto* inspirowane są orzeczeniami innych sądów w podobnych sprawach i interpretacją określonych przepisów). Doświadczenia innych krajów uczą, jak bardzo jest to ważne i potrzebne.


Na podstawie przeprowadzonej analizy, w kontekście wciąż kulejącej polskiej polityki antidyskryminacyjnej, sformułować można kilka rekomendacji, które warto wziąć pod uwagę planując działania w tym obszarze. Są one następujące:

1. przyjęcie ustawy równościowej w pełni implementującej dyrektywy unijne dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyrektywy zakazującej dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne;
2. uwzględnienie założeń projektu nowej dyrektywy równościowej w projekcie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, jak również linii orzeczniczej ETS wskazującej na kierunki rozwoju unijnego prawa antidyskryminacyjnego;
3. wprowadzenie do projektu ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania zakazu dyskryminacji ze wszystkich przyczyn we wszystkich obszarach;
4. wprowadzenie do aktualnie obowiązujących przepisów antidyskryminacyjnych, m.in. kodeksu pracy oraz uwzględnienie w projekcie ustawy o wdrożeniu zmian zasady odwróconego ciężaru dowodu (w projekcie ustawy jest on zawarty), definicji dyskryminacji przez asocjację, dyskryminacji wielokrotnej oraz możliwości przeprowadzania i wykorzystywania testów dyskryminacji do celów dowodowych;
5. powołanie organu równościowego, który spełniałby wymagania dyrektywy rasowej, realizowałby wymóg niezależności i miałby przyznane szerokie kompetencje, przede wszystkim możliwość: wszczynania i przystępowania do postępowań administracyjnych i sądowych, samodzielnego prowadzenia dochodzeń w sprawach o dyskryminację i wydawania wiążących rozstrzygnięć, świadczenia pomocy (ze szczególnym uwzględnieniem profesjonalnej pomocy prawnej) ofiarom dyskryminacji, publikowania niezależnych raportów, wydawania zaleceń i opinii, prowadzenia niezależnych badań nad zjawiskiem dyskryminacji;
6. wprowadzenie do obowiązujących i projektowanych przepisów możliwości zasądzania odszkodowania oraz zadośćuczynienia za dyskryminację, niezależnie od możliwości uzyskania odszkodowania na drodze cywilnej na zasadach ogólnych;
7. przeprowadzanie testów dyskryminacji i wykorzystywanie ich wyników jako dowodów przed sądami i organami administracji;
8. przyspieszenie postępowań sądowych w sprawach o dyskryminację;
9. prowadzenie statystyk i zbieranie danych, również tzw. danych wrażliwych, wykorzystywanie statystyk do celów dowodowych;
10. pogłębianie ogólnej świadomości społeczeństwa czym jest dyskryminacja, jak się jej przeciwstawiać i jakie istnieją prawnie dopuszczalne środki dochodzenia swoich praw poprzez działania edukacyjne i informacyjne;
11. pogłębianie świadomości prawników, że trzeba i warto zajmować się sprawami o dyskryminację, doprowadzać do rozstrzygnięć sądowych, aby następował rozwój orzecznictwa w tej dziedzinie;
12. pogłębianie wiedzy nt. zagadnienia dyskryminacji wśród funkcjonariuszy organów wymiaru sprawiedliwości oraz wśród sędziów, celem lepszego rozumienia na czym polega dyskryminacja, aby

sędziowie w razie wątpliwości nie obawiali się kierować pytań prejudycjalnych do ETS-u, orzekali w duchu dyrektywy i zgodnie z linią orzeczniczą Trybunału.

## NOTA O AUTORACH

**Katarzyna Wencel** – prawniczka, absolwentka Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku oraz podyplomowych studiów w Kolegium Europejskim w Brugii, członkini Stowarzyszenia Interwencji Prawnej, w którym udziela porad prawnych cudzoziemcom, były pracownik Ministerstwa Sprawiedliwości (w Departamencie Współpracy Międzynarodowej).

	<p>Niniejsza analiza napisana została w ramach projektu:</p> <p><b>„Sąsiedzi czy intruzi – badania dyskryminacji cudzoziemców w Polsce”</b></p> <p>współfinansowanego przez Unię Europejską i budżet Państwa w ramach Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich realizowanego przez Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Instytut Spraw Publicznych oraz Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.</p>
---	--



### **Analizy, Raporty, Ekspertyzy 2009, nr 8 (29); grudzień 2009 r.**

**Komitet redakcyjny:** Witold Klaus (przewodniczący), Agnieszka Gutkowska, Agnieszka Kwaśniewska, 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@interwencjaprawna.pl](mailto:interwencja@interwencjaprawna.pl)  
[www.interwencjaprawna.pl](http://www.interwencjaprawna.pl)