



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

Irena LIPOWICZ

RPO- 704986 - I/12/KW

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

Warszawa,

3. I. 2013

Pani

Iwona Hickiewicz

Główny Inspektor Pracy

ul. Krucza 38/42

00-926 Warszawa

Szanowno Pani Minister,

Rzecznik Praw Obywatelskich powziął informacje, z których wynikało, iż osoba pracująca na podstawie umowy cywilnoprawnej w charakterze pracownika ochrony w firmie Sp. z o.o., została zwolniona z uwagi na swoją orientację seksualną. Dlatego też, Rzecznik Praw Obywatelskich prowadząc postępowanie wyjaśniające, jako organ wykonujący zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania, postanowił zwrócić się w tej sprawie do Okręgowego Inspektora Pracy w B..

W odpowiedzi Okręgowy Inspektor Pracy (kopie pism w załączeniu) powołał się m. in. na wypowiedź rzecznika Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. na łamach publikacji prasowej *Stracił pracę, bo „ochroniarz nie może być pedałem”* („Gazeta Wyborcza” z dnia 25 maja 2012 r.), który zaznaczył, iż ochroniarz byłby w o wiele lepszej sytuacji, gdyby miał podpisaną umowę o pracę. Wtedy chroniłby go przepisy kodeksu pracy i to firma ochroniarska musiałaby udowodnić przed sądem, że przyczyną zwolnienia nie była dyskryminacja związana z orientacją seksualną. Okręgowy Inspektor Pracy przeprowadził także kontrolę, która jednak nie wykazała nieprawidłowości.

Pragnę uprzejmie zwrócić uwagę Pani Inspektor, że w powyższej kwestii należy mieć na względzie także przepisy obowiązującej od dnia 1 stycznia 2011 r. ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. *o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700, dalej: ustawa o równym traktowaniu). Na podstawie art. 4 pkt 2 ustawy o równym traktowaniu stosuje się w zakresie warunków

podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Artykuł 8 ust. 1 pkt 2 ustawy zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych m.in. ze względu na orientację seksualną w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Oznacza to, iż ustawa o równym traktowaniu obejmuje także pozapracownicze formy zatrudnienia, na podstawie umowy cywilnoprawnej. W sytuacji naruszenia zasady równego traktowania w przedmiocie ochrony wykonywanego na takiej podstawie stosunku pracy zastosowanie mają środki ochrony przewidziane w ustawie o równym traktowaniu.

Ustawa o równym traktowaniu w przepisie art. 14 ust. 2 wprowadza konstrukcję odwróconego ciężaru dowodu. Zatem, w przypadku złożenia pozwu i uprawdopodobnienia zarzutu dyskryminacyjnego potraktowania w opisaney sprawie, podmiotem zobowiązanym do wykazania, że przyczyną zwolnienia nie była dyskryminacja związana z orientacją seksualną byłaby firma ochroniarska.

Podstawowymi zadaniami Państwowej Inspekcji Pracy są m. in.: kontrola przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, czyli wykonywania pracy lub świadczenia usług na podstawie umów cywilnoprawnych, oraz podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy.

Zwracam się do Pani Inspektor, ponieważ w opinii Rzecznika wydaje się, że przepisy ustawy o równym traktowaniu zakazujące dyskryminacji w obszarze pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w pełni realizują się w powyższych zadaniach Państwowej Inspekcji Pracy, a w związku z tym aktualizują się także kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy do kontroli przestrzegania prawa pracy w ramach zawierania, warunków oraz rozwiązywania umów cywilnoprawnych, na podstawie których świadczona jest praca, w tym także uprawnień jednostek określonych w ustawie o równym traktowaniu.

Mając na uwadze także niski poziom świadomości społecznej na temat realizacji zasady równego traktowania w Polsce oraz o środkach ochrony przysługujących osobom dyskryminowanym, o czym świadczy niewielka ilość spraw wszczętych z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w 2011 r., wyjątkowo cennym byłoby zaangażowanie się

również PIP w promocję zasady równego traktowania w ramach podejmowanych działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy.

W związku z powyższym, działając na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147, ze zm.), zwracam się do Pani Inspektor z uprzejmą prośbą o zajęcie stanowiska w powyższej sprawie co do zakresu stosowania ustawy o równym traktowaniu.

Łucja Wypory Szewka

Janina Jjow

Załącznik: 2