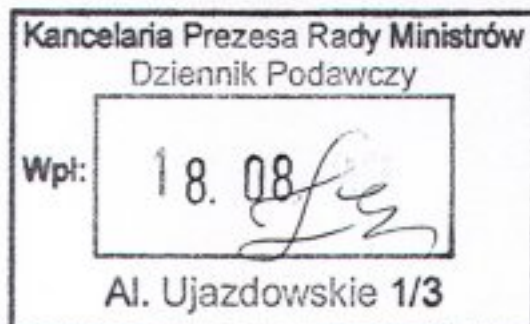




**HELŚIŃSKA FUNDACJA PRAW CZŁOWIEKA**  
**HELSINKI FOUNDATION for HUMAN RIGHTS**

00-018 Warszawa, ul. Zgoda 11  
tel./fax: (48 22) 828-10-08, 828-69-96  
e-mail: hfhr@hfhrpol.waw.pl  
konto: PKO BP SA I O/Centrum  
58 1020 1013 0000 0502 0002 9165  
swift: BPKOPLPW

ZARZĄD FUNDACJI  
Prezes: Marek Antoni Nowicki  
Wiceprezes: Danuta Przywara  
Sekretarz: Andrzej Rzepliński  
Skarbnik: Elżbieta Czyż  
Członek Zarządu: Zbigniew Hołda



d. dz. 22 15/06

Warszawa, dnia 18 sierpnia 2006

Szanowny Pan  
Jarosław Kaczyński  
Prezes Rady Ministrów R.P.

Szanowny Panie Premierze,

Rada Unii Europejskiej 29 czerwca 2000 roku przyjęła Dyrektywę 2000/43/WE, która ma na celu wyznaczenie ram walki z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz wprowadzenie w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania. Każde państwo unijne ma obowiązek wdrażać postanowienia tej, jak każdej innej, Dyrektywy, do swojego porządku prawnego oraz do praktyki. Polska, naszym zdaniem, postanowienia Dyrektywy 2000/43/WE lekceważy, wdrażając je jedynie w znikomym zakresie.

1. Konieczne zmiany prawne wprowadzono jedynie do postępowania cywilnego i do prawa pracy (ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw; ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw). Na uboczu pozostają obszary takie jak zabezpieczenie społeczne, edukacja, dostęp do dóbr i usług. Stan ten daleko odbiega od wymagań zawartych w art. 3 Dyrektywy 2000/43/WE, który określa zakres jej stosowania.

2. Jedną z najbardziej istotnych zasad w zwalczaniu dyskryminacji, odwrócenie ciężaru dowodu, o której mowa w art. 8 Dyrektywy 2000/43/WE, obowiązuje tylko w dziedzinie stosunków pracowniczych, a wynikające z tej Dyrektywy definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej zawiera jedynie Kodeks pracy po nowelizacji 14 listopada 2003 roku (art. 18<sup>3a</sup> ust. 3 i 4).

3. Definicje zawarte w Kodeksie pracy są jednak tylko częściowo zgodne z definicjami zawartymi w art. 2a i 2b Dyrektywy 2000/43/WE. W przypadku *dyskryminacji bezpośredniej* błędem legislacyjnym jest przepis o hipotetycznym niesprawiedliwym potraktowaniu pracownika (Kodeks pracy, art. 18<sup>3a</sup> ust. 3), bo trudno sobie wyobrazić jego praktyczne stosowanie w jakiegokolwiek sytuacji. Tymczasem w art. 2a Dyrektywy 2000/43/WE hipotetyczność przypisywana jest nie samej dyskryminacji, ale zachowaniu, z którym

dyskryminacyjne rozróżnienie jest porównywane (mowa o traktowaniu innej osoby w podobnej sytuacji). Z kolei w przypadku *dyskryminacji pośredniej* wątpliwości budzi sformułowanie o dopuszczalnych dysproporcjach „uzasadnionych innymi obiektywnymi powodami” (Kodeks pracy, art. 18<sup>3a</sup> ust. 4), gdyż zgodnie z art. 2b Dyrektywy 2000/43/WE, nierówność można uznać za usprawiedliwioną tylko, gdy jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

4. W sposób niepełny obowiązuje w polskim prawie art. 7.1. Dyrektywy 2000/43/WE, w którym mowa o dostępności procedur sądowych i/lub administracyjnych dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania. Prawo do pomocy prawnej gwarantowanej przez państwo (pełnomocnicy z urzędu) nie obejmuje bowiem postępowania administracyjnego. Tymczasem wobec szerokiego zakresu przedmiotowego prawa administracyjnego w polskim systemie prawnym, należy przyjąć, że wiele postępowań administracyjnych może dotyczyć również dyskryminacji. Ponadto kontrola sądów administracyjnych jest w zasadzie ograniczona wyłącznie do oceny zgodności decyzji administracyjnej z prawem i ma charakter kasacyjny. Osoby, których prawa, o których mowa w dyrektywie 2000/43/WE, zostały lub mogły zostać naruszone w postępowaniu administracyjnym, nie mają prawa do pomocy prawnej przed momentem złożenia skargi do sądu administracyjnego.

5. Wiele do życzenia pozostawiają działania praktyczne wynikające z polityki państwa wobec osób narażonych na nierówne traktowanie z przyczyn pochodzenia rasowego bądź etnicznego. Wbrew przepisom zawartym w art. 13 Dyrektywy 2000/43/WE nie powołano niezależnej instytucji mającej wspierać równe traktowanie wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Przygotowanie utworzenia urzędu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji z powodu rasy i pochodzenia etnicznego leżało w zakresie zadań Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, § 2.2.). Urząd ten nigdy nie został ustanowiony, a Pełnomocnik był zobowiązany zaledwie do pełnienia jego funkcji (w/w Rozporządzenie, § 4). Po likwidacji urzędu Pełnomocnika w listopadzie 2005 roku nie ma instytucji działającej choćby w takim prowizorycznym trybie.

Z wyrazami szacunku,



Marek Antoni Nowicki  
Prezes Zarządu

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be 'Marek Antoni Nowicki', is written over the printed name and title.