



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

Warszawa, 13. VI. 2013

Irena LIPOWICZ

RPO-704986-I/12/KWŻ

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

Pan
Sławomir Jan Piechota
Poseł na Sejm RP
Przewodniczący Komisji Polityki
Społecznej i Rodziny
ul. Wiejska 4/6/8
00-902 Warszawa

Sławomir Jan Piechota

Jako organ wykonujący zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania, prowadząc postępowanie wyjaśniające w sprawie, w której osoba pracująca na podstawie umowy cywilnoprawnej, została zwolniona z uwagi na swoją orientację seksualną postanowiłam zwrócić się do Okręgowego Inspektora Pracy w B. w sprawie działań jakie zostały podjęte w przedmiotowej sprawie. W odpowiedzi Okręgowy Inspektor Pracy (kopie pism w załączeniu) 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.

W mojej ocenie, w powyższej kwestii należy mieć na względzie przepisy 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), która 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.

Prawo Unii Europejskiej nakłada na państwa członkowskie obowiązek podejmowania wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania zobowiązań, wynikających z tego prawa. Z tego względu stosując prawo wewnętrzne, a w szczególności przepisy prawa krajowego wprowadzone w celu wykonania dyrektyw równościowych, państwo ma obowiązek zapewnić właściwe środki ochrony osobom narażonym na nierówne traktowanie w następstwie naruszenia prawa Unii Europejskiej. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE (m.in. wyrok z dnia 10 lipca 2008 r. w sprawie Feryn C 54/07) podkreśla się, iż artykuł 15 dyrektywy 2000/43 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia do krajowego porządku prawnego takich środków, które są wystarczająco skuteczne dla osiągnięcia celu dyrektywy oraz dokonania tego w taki sposób, by możliwe było skuteczne powoływanie się na nie przed sądami i innymi organami państwa, tak aby ochrona prawna przed dyskryminacją była rzeczywista i skuteczna.

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. W związku z powyższym w wystąpieniu z dnia 3 stycznia 2013 r. do Głównego Inspektora Pracy zaznaczyłam, że w mojej opinii, przepisy ustawy o równym traktowaniu zakazujące dyskryminacji w obszarze pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w pełni realizują się we wskazanych zadaniach Państwowej Inspekcji Pracy, a w związku z tym aktualizują się także kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy do kontroli przestrzegania prawa pracy w ramach umów cywilnoprawnych.

W odpowiedzi Główny Inspektor Pracy podzieliła stanowisko Rzecznika, jednakże podkreśliła, iż Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje przestrzeganie przepisów prawa pracy, a takimi przepisami nie są przepisy ustawy o równym traktowaniu. Ponadto w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej inspekcja może jedynie badać kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

Dlatego też należy rozważyć czy w podstawie prawnej upoważniającej Państwową Inspekcję Pracy do prowadzenia czynności kontrolnych przestrzegania przepisów prawa pracy nie powinno się znaleźć także upoważnienie do kontroli przestrzegania przepisów ustawy o równym traktowaniu zakazujących nierównego traktowania osób fizycznych w obszarze pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Pragnę ponadto zauważyć, że nie bez powodu umowy cywilnoprawne, na podstawie których masowo wykonywana jest w Polsce praca, nazywane są powszechnie „umowami śmieciowymi”. Przyczyną tego jest właśnie m.in. brak wyraźnych uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ochrony prawnej przed dyskryminacją osób świadczących pracę na takiej właśnie podstawie. W sprawie tej więc chodzi nie tylko o właściwą implementację prawa Unii Europejskiej, lecz również o zapewnienie instytucjonalnej ochrony antydyskryminacyjnej osobom wykonującym pracę na terenie Rzeczypospolitej na poziomie nie gorszym niż ten, który obejmuje osoby świadczące pracę na podstawie umów o pracę.

Mając powyższe na uwadze, działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 1 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 Pana Przewodniczącego z uprzejmą prośbą o rozważenie podjęcia prac legislacyjnych nad nowelizacją art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 404 ze zm.).

Załącz.: 3

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'J' followed by a series of loops and a horizontal stroke extending to the right.