



Fundacja
Court Watch Polska



Polski i amerykański wymiar sprawiedliwości
w czasie i po pandemii COVID-19

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Piotr Sołowij

Opracował: Piotr Sołowij

Redakcja: Bartosz Pilitowski i Daria Hofman

Współpraca: Samuel Shannon

Korekta: Sunniva Szczepanowska-Lay

Projekt graficzny, skład i łamanie: Michał Popiela

Zdjęcie na okładce: Keystone Pictures / FORUM Polska Agencja Fotografów Sp. z o.o

Wydawca: Fundacja Court Watch Polska



AMBASADA
STANÓW ZJEDNOCZONYCH AMERYKI

Raport został wydany w ramach projektu pt. „Polski i amerykański system prawny w czasie i po pandemii COVID-19” współfinansowanego przez Ambasadę Stanów Zjednoczonych w Polsce.

Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons:

© ⓘ ⓘ ⓘ ⓘ Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Bez utworów zależnych
4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-ND 4.0)

ISBN 978-83-959265-5-6

Toruń 2021



Fundacja
Court Watch Polska

Spis treści

Wprowadzenie	4
Stany Zjednoczone Ameryki	5
Prawo antydyskryminacyjne – najważniejsze akty prawne i instytucje działające na rzecz równego traktowania	5
Instytucje powołane do przeciwdziałania dyskryminacji w Stanach Zjednoczonych Ameryki	11
Wybrane sprawy związane z dyskryminacją toczące się w trakcie pandemii COVID-19.....	12
Polska	14
Prawo antydyskryminacyjne – najważniejsze akty prawne i instytucje działające na rzecz równego traktowania	14
Instytucje powołane do przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce	17
Wybrane sprawy związane z dyskryminacją toczące się w trakcie pandemii COVID-19.....	21
English Summary	26

Wprowadzenie

Jedną z kluczowych wartości dla zachodnich systemów prawnych jest zasada równości. Osoby oraz podmioty znajdujące się w takim samym stanie faktycznym powinny być traktowane równo i sprawiedliwie. Kiedy podmioty są w nieuzasadniony sposób traktowane w różny sposób mamy do czynienia z dyskryminacją. Jest to niezwykle wrażliwa materia, ponieważ najczęściej dotyczy ona cech, które są od nas niezależne, takie jak rasa czy płeć albo stanowiące element naszej tożsamości, jak poglądy religijne czy polityczne. Społeczeństwa, biorąc to pod uwagę tworzą przepisy antidyskryminacyjne mające chronić przed niepożądanymi sytuacjami. Zarówno w Polsce, jak i w Stanach Zjednoczonych Ameryki przepisy antidyskryminacyjne nie są umieszczone w jednym konkretnym akcie prawnym, znajdują się w szeregu bardzo różnych ustaw.

Pandemia COVID-19 stanowi ogromne wyzwanie dla wszystkich krajów. Wpływa ona na życie i zdrowie

miliardów ludzi na całym świecie. Ma również ogromny wpływ na systemy prawne w poszczególnych państwach. Temat równego traktowania wywołuje ogromne emocje społeczne, mimo wielu pandemicznych obostrzeń, obywatele są zdeterminowani do manifestowania swoich przekonań na ulicznych zgromadzeniach, czego przykładem są protesty po śmierci George'a Floyd'a w USA czy uczestnictwo w paradach i marszach równości w Polsce.

W niniejszym opracowaniu wskazano najważniejsze akty prawne mające na celu ochronę osób oraz innych podmiotów przed dyskryminacją oraz instytucje, do których można się zwrócić z prośbą o pomoc i interwencję w obu omawianych krajach. Przedstawiono również krótko wybór najciekawszych spraw dotyczących kwestii równego traktowania i dyskryminacji, które miały i mają miejsce w trakcie trwania pandemii COVID-19.

Stany Zjednoczone Ameryki

Prawo antydyskryminacyjne – najważniejsze akty prawne i instytucje działające na rzecz równego traktowania

Equal Protection Clause

Na gruncie Konstytucji Stanów Zjednoczonych Ameryki ochronę przed dyskryminacją zapewnia *The Equal Protection Clause*. Stosowanie tej klauzuli jest możliwe dzięki Piątej Poprawce, która zapewnia równą ochronę w postępowaniu

sądowym. Przede wszystkim jednak *The Equal Protection Clause* jest integralną częścią Czternastej Poprawki, zobowiązującej poszczególne stany (jak również rząd federalny) do równego traktowania wszystkich osób¹.

Poprawka XIV

*§1. Każdy, kto urodził się lub naturalizował w Stanach Zjednoczonych i podlega ich zwierzchnictwu, jest obywatelem Stanów Zjednoczonych i tego stanu, w którym zamieszkuje. Żaden stan nie może wydawać ani stosować ustaw, które by ograniczały prawa i wolności obywateli Stanów Zjednoczonych. Nie może też żaden stan pozbawić kogoś życia, wolności lub mienia bez prawidłowego wymiaru sprawiedliwości ani odmówić komukolwiek na swoim obszarze równej ochrony prawa.*²

Klauzula równej ochrony zapewnia, że nie będzie stosowane nieuzasadnione różnicowanie ze względu na irrelevantne cechy danej osoby. W przypadku, gdy dana osoba uzna, że działania rządu federalnego lub stanowego mają charak-

ter dyskryminacyjny, może dochodzić swoich praw na drodze sądowej i żądać odszkodowania. Osoba fizyczna musi udowodnić, że doszło do dyskryminacji, a także że poniosła ona rzeczywistą szkodę³.

¹ Legal Information Institute, Equal Protection, https://www.law.cornell.edu/wex/equal_protection [dostęp: 14.07.2021 r.]

² Biblioteka Sejmowa, Konstytucja Stanów Zjednoczonych Ameryki – poprawki, XIV Poprawka, <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/usa-am14.html>, [dostęp: 14.07.2021 r.]

³ Legal Information Institute, Equal Protection, https://www.law.cornell.edu/wex/equal_protection [dostęp: 14.07.2021 r.]

Opierając się na precedensach prawnych, sąd określa, jaki poziom kontroli należy zastosować w badanej sprawie, by ocenić, czy działanie organu władzy było zgodne z prawem i czy nie stanowiło dyskryminacji. Kontrola ta może być realizowana za pomocą jednej z trzech metod:

a) *strict scrutiny* – kontrola ścisła

Ścisła kontrola jest najwyższym standardem kontroli konstytucyjności ustaw. Jest stosowana najczęściej w sprawach o dyskryminację. Sąd bada, czy prawo zostało uchwalone w celu ważnego interesu publicznego (ang. *compelling governmental interest*) oraz czy ustawodawca, aby osiągnąć założony cel, wąsko określił możliwość stosowania danej normy prawnej⁴.

b) *intermediate scrutiny* – kontrola pośrednia

Sądy korzystają z kontroli pośredniej w przypadkach, gdy stan lub rząd federalny uchwała ustawę wpływającą negatywnie na pewne grupy społeczne wymagające ochrony (ang. *protected*

class). Aby przejść test związany z kontrolą pośrednią ustawa musi:

- wspierać ważny interes rządowy;
- realizować go za pomocą środków, które są istotnie związane z tym interesem.

Ten rodzaj kontroli, najczęściej wykorzystuje się w odniesieniu do spraw związanych z płcią oraz niektórych spraw dotyczących Pierwszej Poprawki. Standard kontroli pośredniej został stworzony w ramach rozstrzygnięcia sprawy *Craig v. Boren*, 429 U.S. 190 (1976)⁵.

c) *rational basis scrutiny* – kontrola racjonalnych podstaw

Badana ustawa będzie zgodna z testem racjonalnej podstawy, jeżeli istnieje uzasadniony interes państwowy oraz istnieje racjonalny związek między środkami i celem ustawy. Ten standard jest zazwyczaj stosowany w przypadkach, gdy nie mamy do czynienia z prawami podstawowymi albo w grę wchodzi możliwość naruszenia praw pewnych grup społecznych wymagających ochrony⁶.

⁴ Legal Information Institute, Strict scrutiny, https://www.law.cornell.edu/wex/strict_scrutiny, [dostęp: 14.07.2021 r.]

⁵ Legal Information Institute, Intermediate scrutiny, https://www.law.cornell.edu/wex/intermediate_scrutiny, [dostęp: 14.07.2021 r.]

⁶ Legal Information Institute, Rational basic test, https://www.law.cornell.edu/wex/rational_basis_test, [dostęp: 14.07.2021 r.]

Title VII of the Civil Rights Act of 1964

The Civil Rights Act of 1964 stanowi jeden z najważniejszych aktów prawnych i najbardziej znaczących osiągnięć legislacyjnych w historii Stanów Zjednoczonych. W naszym opracowaniu brak miejsca na jego szersze omówienie, ale poniżej przedstawiamy jeden z najistotniejszych fragmentów tej regulacji.

Na gruncie *Title VII of Civil Rights Act of 1964* zakazana jest dyskryminacja ze względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenia czy płeć. Podlegają mu pracodawcy sektora prywatnego i publicz-

nego, którzy zatrudniają 15 lub więcej pracowników. Stosuje się go również w odniesieniu do rządu federalnego, agencji zatrudnienia oraz organizacji pracowniczych. Akt zabrania dyskryminacji bezpośredniej, a także wszystkich działań i regulacji pozornie neutralnych, a w rzeczywistości mogących mieć wpływ na grupy chronione. Niedopuszczalne jest też podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych w stosunku do osób, które złożyły wniosek z zarzutem o dyskryminację oraz uczestniczą w postępowaniach badających te zarzuty⁷.

Zdjęcie 1. Martin Luther King machający do uczestników marszu na rzecz równouprawnienia osób czarnoskórych w Waszyngtonie w 1963 roku.
 fot. Collection RDA / FORUM Polska Agencja Fotografów Sp. z o.o



⁷ Justia, Title VII of the Civil Rights Act, <https://www.justia.com/employment/employment-discrimination/title-vii/> [dostęp: 30.03.2021 r.]

Na gruncie tej regulacji pracodawcy powinni w rozsądny sposób dostosowywać się do wyznawanych praktyk religijnych kandydatów do pracy i pracowników, chyba że spowodowałoby to nadmierne utrudnienia w funkcjonowaniu firmy pracodawcy⁸. Istnieją wyjątki od zakazu dyskryminacji, tzw. *bona fide qualification requirements*, jednak znajdują one zastosowanie rzadko i jedynie, gdy pracodawca może wykazać, że są absolutnie konieczne.

The Pregnancy Discrimination Act of 1978 (PDA)

PDA to ustawa, która stanowiła poprawkę do *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*. Ustawa ta w sposób wyraźny wskazała, że zabroniona jest dyskryminacja kobiet w ciąży. Pracownicy nie mogą być dyskryminowani ze względu na ciążę, poród czy inne powiązane z tym stany medyczne. Regulacje w tym zakresie obejmują takie aspekty stosunku pracy, jak zatrudnianie, zwalnianie, wynagrodzenie, możliwość awansu, świadczenia dodatkowe oraz inne obowiązki i warunki zatrudnienia. Prawo to obejmuje pracodawców zatrudniających powyżej 15 osób⁹.

The Equal Pay Act of 1963 (EPA)

Jest to federalne prawo pracy, które zakazuje nieuzasadnionego różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć. Wprowadza normę, która stanowi, że mężczyźni i kobiety, wykonujący tę samą pracę w tych samych warunkach, powinni otrzymywać takie samo wynagrodzenie. Dla oceny sytuacji istotne jest ustalenie charakteru danej pracy, a nie nazwa stanowiska. Pod pojęciem równej płacy (ang. *equal pay*) rozumie się nie tylko podstawową stawkę, ale także wszystkie składniki dodatkowe wynagrodzenia, takie jak zapłata za nadgodziny, premie, świadczenia zdrowotne, ubezpieczenie, urlop, etc.¹⁰.

8 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Laws Enforced by EEOC, <https://www.eeoc.gov/statutes/laws-enforced-eeoc> [dostęp: 30.03.2021 r.]

9 Justia, Pregnancy Discrimination, <https://www.justia.com/employment/employment-discrimination/pregnancy-discrimination/>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

10 Justia, Equal Pay Act, <https://www.justia.com/employment/employment-discrimination/equal-pay-act/>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)

Ustawa ta zabrania dyskryminacji ze względu na wiek. Obejmuje sytuacje, w której dany pracownik albo kandydat do pracy jest traktowany gorzej ze względu na wiek. Ochroną objęte są osoby, które ukończyły 40 lat. Niekiedy w ustawodawstwie stanowym spotyka się też regulacje chroniące osoby po-

niżej 40 roku życia. Ustawa obejmuje firmy zatrudniające 20 i więcej pracowników, działające w branżach mających wpływ na handel. Prawo chroni amerykańskich obywateli również poza granicami Stanów Zjednoczonych, o ile nie zachodzi kolizja z prawem lokalnym¹¹.

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)

ADA jest jednym z głównym aktów prawnych, które zakazują dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Ustawa ma zastosowanie do firm, które zatrudniają więcej niż 15 osób. Regulacje chronią zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i osoby mające związek z osobami z niepełnosprawnościami np. osoby, które są zobligowane do świadczenia opieki. Ustawa definiuje niepełnosprawność jako fizyczne albo emocjonalne upośledzenie, ograniczające jedną albo więcej podstawowych funkcji życiowych. Takimi ograniczeniami mogą być problemy z chodzeniem, mówieniem, pisanem czy nawiązywaniem kontaktów społecznych. Osoba ubiegająca się o ochronę na gruncie tego

aktu prawnego musi posiadać odpowiednie kwalifikacje, czyli umiejętności niezbędne do wykonywania podstawowych czynności na danym stanowisku pracy. Do kwalifikacji zalicza się zazwyczaj też doświadczenie, odpowiednie uprawnienia, licencje czy wykształcenie. Pracodawcy mają obowiązek zagwarantować osobie z niepełnosprawnością „rozsądne udogodnienie” (ang. *reasonable accommodations*). Oznacza to konieczność wprowadzenia wszelkich zmian w miejscu pracy albo dostosowań, umożliwiających wykonywanie pracy przez osobę z niepełnosprawnością. Pracodawca jest zwolniony z tego obowiązku, jeżeli wiązałoby się to ze znacznymi kosztami albo trudnościami¹².

¹¹ Justia, Age Discrimination <https://www.justia.com/employment/employment-discrimination/age-discrimination/>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

¹² Justia, Disability Discrimination, <https://www.justia.com/employment/employment-discrimination/disability-discrimination/>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

The Civil Rights Act of 1991 (Sections 102 and 103)

Regulacje te nowelizowały m.in. *Title VII of the Civil Rights Act of 1964* oraz ADA. Zmiana z 1991 roku umożliwiła udział w procesie sądowym ławy przysięgłych oraz wprowadziła możliwość zasądzenia odszkodowań i kar w sprawach o celową dyskryminację¹³.

The Rehabilitation Act of 1973 (Sections 501 and 505)

Regulacje te wprowadziły zakaz dyskryminacji wykwalifikowanych pracowników z niepełnosprawnościami w ramach zatrudnienia w rządzie federalnym. Prawo to nakłada także obowiązek wprowadzenia w zakładzie pracy rozsądnych udogodnień, o ile nie spowoduje to nadmiernych trudności w funkcjonowaniu firmy¹⁴.

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (GINA)

GINA zabrania dyskryminowania pracowników oraz kandydatów do pracy ze względu na ich informację genetyczną. Ochronie podlegają takie informacje, jak badania genetyczne danej osoby oraz jej członków rodziny, informacja o wszelkich chorobach i innych schorzeniach członków rodzin (historia medyczna rodziny danej osoby)¹⁵.

13 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Laws Enforced by EEOC, <https://www.eeoc.gov/statutes/laws-enforced-eeoc> [dostęp: 30.03.2021 r.]

14 Tamże, [dostęp: 30.03.2021 r.]

15 Tamże, [dostęp: 30.03.2021 r.]

Instytucje powołane do przeciwdziałania dyskryminacji w Stanach Zjednoczonych Ameryki

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

EEOC jest instytucją odpowiedzialną za egzekwowanie prawa federalnego w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na takie cechy, jak rasa, kolor skóry, religia, płeć (w tym ciąża, transpłciowość, orientacja seksualna), niepełnosprawność czy informację genetyczną. Komisja działa w sprawach dotyczących wszelakich sy-

tuacji związanych ze stosunkiem pracy. W tym katalogu mieści się: nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, awanse, równy dostęp do szkoleń, wynagrodzenia oraz innych świadczenia. EEOC może prowadzić dochodzenie w sprawie zarzutów dyskryminacji przeciwko pracodawcom, którzy są objęci konkretnymi regulacjami antydyskryminacyjnymi.

Zdjęcie 2. Logo The United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), w tle zdjęcie Martina Luthera Kinga
 fot. Andrew Kelly / FORUM Polska Agencja Fotografów Sp. z o.o



Komisja rozpatruje zgłoszone zarzuty i, jeżeli uzna, że doszło do dyskryminacji, podejmuje działania na rzecz zawarcia ugody. W przypadku braku powodzenia może wszcząć sprawę cywilną, wnosząc

do sądu pozew o ochronę praw jednostki oraz interesu społecznego. Zazwyczaj takie działania podejmowane są jedynie w nielicznych przypadkach. Zależy to od dowodów w konkretnej sprawie oraz

czy dana sprawa może mieć szerszy wpływ na możliwość przeciwdziałania dyskryminacji w obszarze zatrudnienia. Główne biuro komisji znajduje się

w Waszyngtonie. EEOC ma 53 biura terenowe na terenie całych Stanów Zjednoczonych¹⁶.

Wybrane sprawy związane z dyskryminacją toczące się w trakcie pandemii COVID-19

Sprawa Bostock v. Clayton County¹⁷

W czerwcu 2020 roku Sąd Najwyższy rozstrzygnął sprawę Bostock v. Clayton County. Rozpatrywał on, czy *Title VII of Civil Rights Act of 1964*, który zakazuje dyskryminacji m.in. ze względu na płeć, obejmuje również dyskryminację ze względu na orientację seksualną oraz tożsamość płciową.

Sprawa będąca przedmiotem badania Sądu Najwyższego miała swój początek w 2013 roku. Gerald Bostock, będący osobą homoseksualną, został wówczas zwolniony z pracy. Od 2003 roku pracował w Clayton County w stanie Georgia jako koordynator usług opieki społecznej nad dziećmi. Przez cały okres zatrudnienia jego praca była oceniana pozytywnie, uzyskiwał za nią także liczne wyróżnienia. W 2013 roku

wziął udział w rekreacyjnych rozgrywkach gejowskiej ligi softballu. Niedługo po tym jego aktywność spotkała się z krytycznym odbiorem w miejscu pracy – jeden z członków zespołu pracowniczego wygłosił lekceważące uwagi na temat jego orientacji seksualnej, a także udziału w lidze softballu. Mniej więcej w tym samym czasie postanowiono przeprowadzić wewnętrzny audyt w zakresie wydatkowania finansów. Ostatecznie umowa o pracę Bostocka została wypowiedziana, a jako uzasadnienie wskazano zachowanie „nie przystające do pracowników hrabstwa”. Sprawa została skierowana do *Equal Employment Opportunity Commission*, by w końcu trafić na wokandę Sądu Najwyższego.

¹⁶ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Overview, <https://www.eeoc.gov/overview>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

¹⁷ Oyez „Bostock v. Clayton County.”, <https://www.oyez.org/cases/2019/17-1618> [dostęp: 30.03.2021 r.]

Sąd Najwyższy w głośnym wyroku napisanym przez sędziego Neila Gorsucha, stosunkiem głosów 6:3, uznał, że pracodawca zwalniający pracownika tylko ze względu na to, że jest osobą homoseksualną lub transseksualną narusza *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*.

Ustawa ta zabrania dyskryminowania bowiem jakiegokolwiek osoby z powodu jej rasy, koloru skóry, religii, płci lub pochodzenia narodowego. Sąd Najwyższy uznał, że celowe zwolnienie pracownika, choćby tylko częściowo ze względu na płeć, łamie ten zakaz. Sąd wskazał przy tym, że w 1964 roku trudno byłoby spodziewać się, że przepis ten będzie miał zastosowanie w takich przypadkach. Mimo to nie należy w tej sytuacji kierować się wykładnią historyczną, ale dać

pierwszeństwo wykładni językowej, ponieważ ustawa jednoznacznie zakazuje praktyk dyskryminacyjnych.

Sędziowie, którzy głosowali przeciwko orzeczeniu w tej postaci złożyli zdania odrębne. W pierwszym z nich sędziowie Alito oraz Thomas, którzy przyłączyli się do tego zdania odrębnego, wskazywali, że takie rozstrzygnięcie sprawy prowadzi do rewizji ustawy. W większym stopniu realizowałaby ona bowiem obecne normy społeczne niż pierwotne założenia ustawy z czasu jej uchwalenia. W drugim ze zdań odrębnych sędzia Kavanaugh wskazywał, że w jego ocenie, obecne brzmienie ustawy nie zakazuje dyskryminacji ze względu na orientację seksualną czy też w szerszym ujęciu transpłciowość.

Sprawy z zakresu dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami związane z COVID-19 wniesione do sądu przez EEOC

EEOC jako rządowa agencja powołana do przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy monitorowała sytuację pracowników w trakcie pandemii COVID-19. W wybranych przez siebie sprawach podjęła interwencje i wniosła pozew przeciwko pracodawcom, którzy jej zdaniem, nie zagwarantowali równego traktowania swoim pracownikom w trakcie trwającej pandemii.

W pierwszej sprawie przeciwko U.S. Drug Mart d/b/a Fabens Pharmacy

pracownik będący technikiem farmacji z astmą poprosił współpracowników i pracodawcę o noszenie masek na twarzy w pracy, aby uniknąć zakażenia wirusem COVID-19. Pracodawca odmówił wprowadzenia takiego dostosowania, a pracownik spotkał się z szeregiem szykanujących działań, co doprowadziło do jego odejścia z pracy. EEOC domaga się zaległego wynagrodzenia oraz odszkodowania dla technika farmacji.

W drugiej ze spraw pracodawca odmówił wprowadzenia racjonalnego udogodnienia, zgodnego z ADA, dwóm baristom z niepełnosprawnościami. Miało ono polegać na zapewnieniu odpowiedniego zakwaterowania do czasu opracowania

szczepionki na COVID-19. W tej sprawie EEOC również domaga się zapłaty zaległego wynagrodzenia i wypłaty wynagrodzenia. Obecnie obie sprawy czekają na rozstrzygnięcie przez sądy¹⁸.

Polska

Prawo antydyskryminacyjne – najważniejsze akty prawne i instytucje działające na rzecz równego traktowania

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej – art. 32

Polskie prawo zakazuje dyskryminacji. Nikt nie może być traktowany w sposób dyskryminujący, niezależnie od tego,

jaką cechę bierzemy pod uwagę. Norma ta wyrażona jest w artykule 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej:

Artykuł 32

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Rozumienie zakazu dyskryminacji zostało rozwinięte w wyroku Trybunału Konstytucyjnego o sygnaturze P 14/10 z dnia 15 lipca 2011 r. Dyskryminacja na gruncie polskiego porządku prawnego jest bezwzględnie niedopuszczalna.

Jest to zasada uniwersalna. Nie ulega ona ograniczeniu nawet w przypadku wprowadzenia jednego ze stanów nadzwyczajnych (art. 233 ust. 2 Konstytucji). Zasada ta odnosi się do sytuacji, gdy ktoś jest gorzej traktowany, a tak-

18 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC Files Disability Lawsuits in El Paso and Ft. Worth Based on COVID Related Discrimination, <https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-files-disability-lawsuits-el-paso-and-ft-worth-based-covid-related-discrimination> [Dostęp: 14.10.2021]
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego P14/10 z dnia 15 lipca 2011 r.

że może znajdować się bez powodu na uprzywilejowanej pozycji. Niedopuszczalna jest dyskryminacja o charakterze bezpośrednim, jak również pośrednim¹⁹.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, który podkreślany jest w doktrynie

prawa konstytucyjne, że wyliczenie zastosowane w art. 32 Konstytucji wskazuje jedynie przykładowo obszary życia, gdzie niedopuszczalna jest dyskryminacja. Uznaje się, że nie może mieć ona miejsca w żadnym z obszarów życia społecznego²⁰.

Pozakonstytucyjne normy prawa antydyskryminacyjnego

Norma konstytucyjna jest realizowana w polskim ustawodawstwie w sposób rozproszony. Brakuje w tym zakresie aktu prawnego, który w jednym miejscu regulowałby wszystkie kwestie związane z równym traktowaniem i dyskrymi-

nacją. Duży wpływ na kształtowanie się polskiego ustawodawstwa w tej kwestii ma również prawo europejskie. Należy tutaj wskazać w szczególności takie przepisy jak:

- **Art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych UE**

Artykuł 21

Niedyskryminacja

1. Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

2. W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

¹⁹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego P14/10 z dnia 5 lipca 2011 r.,

²⁰ P. Tuleja, „Art. 32 Zasada równości”, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. 1, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.

- **Art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności**

Artykuł 14

Zakaz dyskryminacji

Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

- **Art. 26 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych**

Artykuł 26

Wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności.

Na gruncie polskiego ustawodawstwa do najważniejszych aktów prawnych regulujących kwestie dyskryminacji należą:

- | | |
|--|---|
| • Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. | • Ustawa Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. |
| • Ustawa Kodeks Cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 r. – w zakresie przepisów dotyczących dóbr osobistych i przerzuconego ciężaru dowodu | Fakt, że kwestie związane z dyskryminacją uregulowane są w różnych aktach prawnych stanowi problem w stworzeniu kompleksowej ochrony w tym obszarze ²¹ . |

21 K. Śmiszek (red.), *Unijny zakaz dyskryminacji, a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów*, Komisja Europejska Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2018 r.

Instytucje powołane do przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce

Zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w Polsce powołane do przeciwdziałania dyskryminacji są dwa organy państwowe. Są to Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Rzecznik Praw Obywatelskich

Rzecznik Praw Obywatelskich jest organem odpowiedzialnym za realizację zasady równego traktowania w Polsce. Takie uprawnienia i obowiązek nadaje Rzecznikowi art. 18 i 19 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r.

Szczegółowo obowiązki i uprawnienia wynikające z zadania związanego z realizacją zasady równego traktowania reguluje ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich z dnia 15 lipca 1987 r. (dalej: Ustawa o RPO).

Zadaniem Rzecznika jest stanie na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w innych aktach normatywnych, w tym również na straży realizacji zasady równego traktowania. (art. 2 ustawy o RPO).

Rzecznik współdziała ze stowarzyszeniami, ruchami obywatelskimi, innymi dobrowolnymi zrzeszeniami i fundacjami oraz z zagranicznymi i między-

narodowymi organami i organizacjami na rzecz ochrony wolności i praw człowieka i obywatela, także w zakresie równego traktowania (art. 17a ustawy o RPO).

Do zakresu działania Rzecznika, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, należy również (art. 17b ustawy o RPO):

- 1) Analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób.
- 2) Prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji.
- 3) Opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

Rzecznik corocznie informuje Sejm i Senat o swojej działalności oraz o stanie przestrzegania wolności i praw człowieka i obywatela, w tym przekazuje (art. 19 ustawy o RPO):



- 1) Informację o prowadzonej działalności w obszarze równego traktowania oraz jej wynikach.
- 2) Informację o przestrzeganiu zasady równego traktowania w Rzeczypospolitej Polskiej, przygotowaną w szczególności na podstawie badań, o których mowa w art. 17b pkt 2.
- 3) Wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania.

Rzecznik w zakresie realizacji zasady równego traktowania między podmiotami prywatnymi może wskazać wnioskodawcy przysługujące mu środki działa-

nia. (art. 11. ust. 2 ustawy o RPO)

Rzecznik działa również w zakresie określonym w przepisach ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219 oraz z 2020 r. poz. 284) w stosunku do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną (art. 18 ust. 2 ustawy o RPO).

W przypadku naruszenia zasad równego traktowania Rzecznik Praw Obywatelskich może podejmować różne działania, zgodne ze swoimi kompetencjami oraz uprawnieniami²².

**Zdjęcie 3. Portrety osób sprawujących funkcję Rzecznika Praw Obywatelskich w latach 1988-2021,
fot. Andrzej Hulimka / FORUM Polska Agencja Fotografów Sp. z o.o**



²² Rzecznik Praw Obywatelskich, RPO jako organ ds. Równego Traktowania, <https://www.rpo.gov.pl/content/rpo-jako-organ-ds-rownego-traktowania>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania

Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania jest powoływany przez Prezesa Rady Ministrów. Pełnomocnik działa przy ministrze właściwym do spraw rodziny. Jest on sekretarzem stanu w tym ministerstwie oraz korzysta z obsługi merytorycznej, organizacyjno-prawnej, technicznej oraz

kancelaryjno-biurowej ze strony urzędu obsługującego właśnie tego ministra.

Głównym celem działania Pełnomocnika jest zapewnienie przez rząd realizowania polityki w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji.

Zdjęcie 4. Pełnomocniczka rządu do spraw Równego Traktowania – prof. Małgorzata Fuszara na posiedzeniu Rady Ministrów w lutym 2015 r.
fot. Krystian Maj / FORUM Polska Agencja Fotografów Sp. z o.o



Zadania Pełnomocnika są uregulowane szczegółowo w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia

3 grudnia 2010 r. Artykuł 21 ww. ustawy szczegółowo opisuje, jak powinien działać Pełnomocnik. Zadania pełnomocnika są ujęte w ustępie 2 i 3 art. 21:

2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

- 1) opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania;

- 2) przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika;
 - 3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;
 - 4) dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;
 - 5) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;
 - 6) promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;
 - 7) współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.
3. Do zadań Pełnomocnika należy także:
- 1) współpraca w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi;
 - 2) współpraca w przygotowywaniu sprawozdań i raportów z realizacji wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
 - 3) przedstawianie opinii w sprawie możliwości przystąpienia przez Rzeczpospolitą Polską do umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji – w porozumieniu z właściwymi ministrami
-

Wybrane sprawy związane z dyskryminacją toczące się w trakcie pandemii COVID-19

Uchwały samorządów w sprawie „ideologii LGBT”

W marcu 2019 roku na różnych szczeblach samorządu terytorialnego zaczęto podejmować uchwały dotyczące stanowisk poszczególnych gmin, powiatów i województw w sprawie „ideologii LGBT”. Pierwsza z takich uchwał została podjęta przez Radę Powiatu w Świdniku 26 marca 2019 roku²³.

Przedstawiciele samorządu przyjęli uchwałę, w której deklarowali, że *dla dobra życia, rodziny i wolności samorząd, który reprezentują – zgodnie z naszą wielowiekową kulturą życia społecznego – nie będzie ingerować w sferę prywatną życia Polek i Polaków. Nie damy narzucić sobie wyolbrzymionych problemów i sztucznych konfliktów, które niesie ze sobą ideologia „LGBT”*. W dalszej części uchwały sprzeciwiali się ingerencji w nauczanie szkolne w postaci *instalowania funkcjonariuszy politycznej poprawności (tzw. latarników)*, wprowadzania edukacji seksualnej opartej na standardach Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) oraz deklarowali sprzeciw wobec *administracyjnej*

presji na rzecz stosowania poprawności politycznej (słusznie zwanej niekiedy po prostu homopropagandą) w wybranych zawodach.

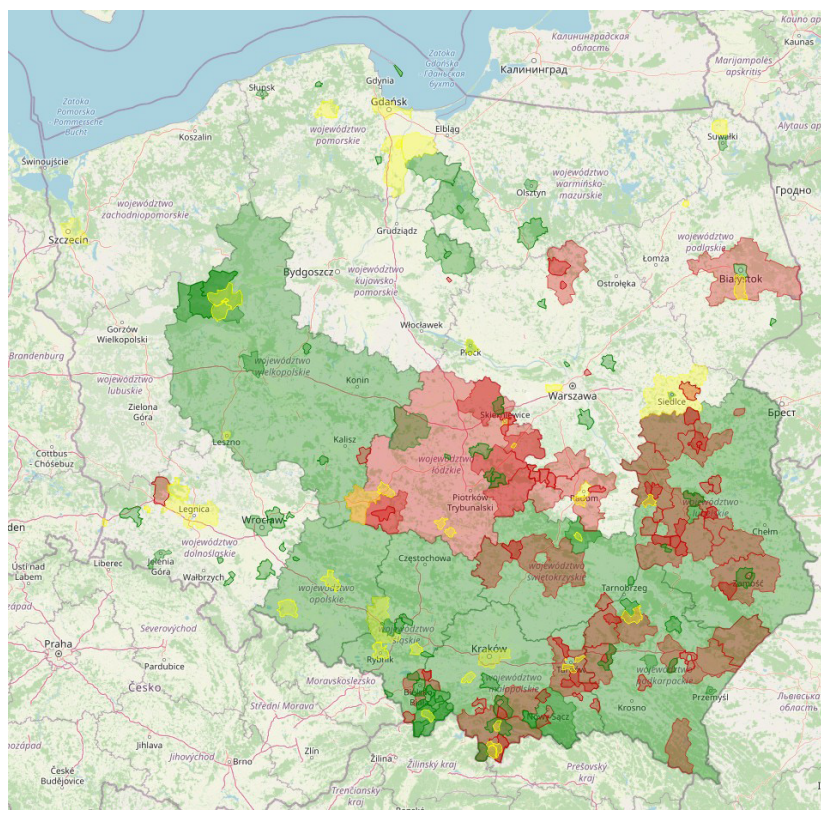
W ślad za ww. uchwałą inne samorządy rozpoczęły przyjmowanie podobnych stanowisk. Ilość uchwał oraz działań związanych z nimi monitorują aktywiści i aktywistki związani ze środowiskiem LGBT+. Na 20 października 2021 roku sytuacja w skali całego kraju wyglądała w sposób zaprezentowany na mapie, znajdującej się na kolejnej stronie.

Ponieważ uchwały samorządów w sprawie „ideologii LGBT” pojawiały się bardzo licznie, rzecznik Praw Obywatelskich, występując jako organ do spraw równego traktowania, zajął w tej sprawie stanowisko. Konieczność zabrania głosu uzasadniał potrzebą zapewnienia sprawiedliwego i równego traktowania osobom LGBT+ wobec ataków i dyskryminacji, której doświadczają w debacie publicznej. Wskazywał również na to, że organy jednostek sa-

²³ Rada Powiatu w Świdniku, Stanowisko Nr 1/2019 w sprawie powstrzymania ideologii „LGBT” przez wspólnotę samorządową, <https://spswidnik.bip.lubelskie.pl/index.php?id=452&p1=szczegoly&p2=1369615>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

morządu terytorialnego powinny przy- z jakiegokolwiek przyczyny. Powinny tak-
kładać szczególną wagę do realizowania że działać w granicach i na podstawie
w praktyce praw i wolności człowieka prawa²⁴.
i nie mogą one nikogo dyskryminować

Mapa 1. Uchwały samorządów w sprawie „ideologii LGBT”. Kolor zielony – miejsca, w których uchwały, rezolucje, stanowiska ws. LGBT+ zostały odrzucone/niepodjęte; kolor żółty – miejsca, gdzie podejmowano działania lobbujące w sprawie uchwał ws. LGBT+, kolor czerwony – miejsca, w których uchwały, rezolucje, stanowiska ws. LGBT+ zostały przyjęte²⁵.



Rzecznik Praw Obywatelskich korzy- na wybrane uchwały poszczególnych
stając ze swoich uprawnień skierował samorządów, które podjęły uchwały
do sądów administracyjnych skargi o przeciwdziałaniu „ideologii LGBT”.

24 Rzecznik Praw Obywatelskich, Stanowisko Rzecznika Praw Obywatelskich wobec przyjmowania przez organy władzy publicznej deklaracji „przeciw ideologii LGBT”, <https://rpo.gov.pl/pl/content/stanowisko-rpo-ws-przyjmowania-przez-organy-wladzy-publicznej-deklaracji-przeciw-ideologii-lgbt>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

25 J. Gawron, *Atlas nienawiści*, <https://atlasnienawisci.pl/>, [dostęp: 20.10.2021 r.]

J. Gawron, P. Pająk, *Uchwały anty-LGBT i inne dyskryminujące akty prawne*, https://docs.google.com/spreadsheets/d/15yrxAGCj9RKop_IBz350uD5KKYlSIHUVnpfJ-2b5W8Xg/edit#gid=1811247053, [dostęp: 20.10.2021 r.]

Skargi zostały skierowane w pierwszej kolejności na uchwały podjęte przez gminy Istebna (woj. śląskie), Lipinki (woj. małopolskie), Klwów (woj. mazowieckie), Serniki (woj. lubelskie), Niebylec (woj. podkarpackie). Rzecznik skarżąc ww. uchwały wskazywał, że:

- są sprzeczne z konstytucyjną **zasadą legalizmu**, zgodnie z którą organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa;
- stanowią **władczą dyspozycję** dla organów wykonawczych gminy i innych organów podległych, do której formułowania rady gmin nie miały prawa;
- **dyskryminują** osoby nieheteronormatywne i transpłciowe, wykluczając je ze wspólnoty samorządowej;
- **ograniczają prawa i wolności mieszkańców gminy** – ich prawo

do życia prywatnego i rodzinnego, wolność wypowiedzi, prawo do nauki, prawo do nauczania oraz prawo do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami – w sposób bezprawny, gdyż ograniczenia tych praw i wolności mogą nastąpić tylko w ustawie²⁶.

Część uchwał została unieważniona przez sądy administracyjne²⁷, a w części przypadków Wojewódzkie Sądy Administracyjne odrzuciły skargi RPO ze względu na ich niedopuszczalność²⁸. W przypadkach uznania skargi za niedopuszczalną Rzecznik Praw Obywatelskich skierował skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego²⁹. Naczelny Sąd Administracyjny badał, czy ww. sprawy mogą być przedmiotem orzekania sądów administracyjnych. Stwierdził on, że tak i skierował sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Wojewódzkie Sądy Administracyjne³⁰.

26 Rzecznik Praw Obywatelskich, Uchwały o przeciwdziałaniu „ideologii LGBT” sprzeczne z zasadą legalizmu i prawami człowieka. Pierwsze sądowe skargi RPO, <https://rpo.gov.pl/pl/content/rpo-skarzy-do-sadow-uchwaly-samorzadow-o-przeciwdzialaniu-ideologii-lgbt>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

27 M. Sewastowicz, Sąd unieważnił kolejną uchwałę anty-LGBT, <https://www.prawo.pl/samorzad/uniewaznienie-uchwaly-anty-lgbt-rady-gminy-w-klwowie-wyrok-wsa,501719.html>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

28 zob. m.in. Postanowienie WSA w Krakowie z dnia 6 lipca 2020 r. III SA/Kr 316/20, Postanowienie WSA w Poznaniu z dnia 2 grudnia 2020 r. II SA/Po 67/20

29 Rzecznik Praw Obywatelskich, NSA zbada odrzucenie skarg RPO na uchwały „anty-LGBT” sejmiku woj. lubelskiego i rady powiatu w Rykach, <https://rpo.gov.pl/pl/content/odrzucenie-skarg-rpo-uchwaly-anty-lgbt-zbada-nsa>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

30 Rzecznik Praw Obywatelskich, Sądy administracyjne mogą badać samorządowe uchwały „anty-LGBT”. NSA uwzględnił dwie skargi kasacyjne Rzecznika, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/uchwaly-anty-lgbt-nsa-zbada-skargi-kasacyjne-rpo>, [dostęp: 20.09.2021 r.]

Postępowanie części polskich samorządów skłoniło również do działania instytucje Unii Europejskiej. 11 marca 2021 roku Parlament Europejski przyjął rezolucję, w której ogłosił Unię Europejską

strefą wolności osób LGBT+. Wskazał w niej, że prawa osób LGBT+ są prawami człowieka, które należy chronić na terenie całej wspólnoty europejskiej³¹.

Zwolnienie pracownika w krakowskim oddziale IKEA

W połowie 2019 roku głośna stała się sprawa jednego z pracowników firmy IKEA, który został zwolniony z pracy. W maju obchodzony jest dzień IDAHOT – Międzynarodowy Dzień Przeciwności Homofobii, Bifobii i Transfobii. Z tej okazji w firmowym intranecie ukazał się poświęcony tym zagadnieniom artykuł. Jeden z pracowników opublikował pod nim komentarz wyrażający swoją opinię opatrzone dodatkowo cytatem ze Starego Testamentu dotyczącym tego, jaki los powinien spotkać osoby homoseksualne. W wyniku tego zdarzenia firma podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy z pracownikiem³².

Firma w swoim stanowisku podkreśliła, że decyzję podjęła w oparciu o swoją kulturę korporacyjną, której podstawowo-

wymi elementami są wolność poglądów, tolerancja i szacunek dla każdego pracownika. W ramach swojej polityki w zakresie praw człowieka i równości reaguje na sytuacje dyskryminujące i zachowania wykluczające. Wskazała również, że podjęła tę decyzję w związku ze sposobem wyrażenia poglądów, a nie samymi poglądami pracownika³³.

Pracownik w odpowiedzi na oświadczenie firmy oraz związane ze sprawą doniesienia medialne wydał własne oświadczenie. Podkreślił w nim, że jego wpis był reakcją na indoktrynację w zakresie postulatów ruchów LGBT+ narzucanych mu przez pracodawcę. Wskazywał, że jest to sprzeczne z jego wiarą – katolicyzmem i nie może być zmuszany do zmiany swojego świato-

31 Parlament Europejski, Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 marca 2021 r. w sprawie ogłoszenia UE strefą wolności osób LGBTIQ (2021/2557(RSP)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0089_PL.html, [dostęp: 30.03.2021 r.]

32 M. Adamski, *Zwolniony z pracy za cytowanie Biblii. Co na to IKEA*, <https://www.rp.pl/Kadry/306289948-Zwolniony-z-pracy-za-cytowanie-Biblii-Co-na-to-IKEA.html> [dostęp: 30.03.2021 r.]

33 Tamże. [dostęp: 30.03.2021 r.]

poglądu. Podkreślił również, że każdemu człowiekowi należy się szacunek i ochrona godności³⁴.

Sprawę badał Rzecznik Praw Obywatelskich, który zapoznał się ze stanowiskiem firmy IKEA oraz wynikami kontroli przeprowadzonej przez Okręgowego Inspektora Pracy³⁵.

Sprawa została skierowana na drogę sądową, gdzie ma dwa wątki. Pierwszym z nich jest roszczenie pracownika

o przywrócenie do pracy w związku z nieprawidłowym wypowiedzeniem stosunku pracy. Drugim postępowaniem, toczącym się na kanwie tej samej sprawy, jest sprawa karna, w której prokuratura skierowała akt oskarżenia przeciwko kierownicze do spraw zarządzania zasobami ludzkimi IKEA. Zarzuca jej się popełnienie występkę polegającego na ograniczaniu praw pracowniczych ze względu na wyznaczenie. Obie sprawy czekają na rozstrzygnięcie³⁶.

34 J. Komenda, *Oświadczenie pana Tomasza zwolnionego z IKEI za cytowanie Biblii*, <https://ordoiuris.pl/wolnosc-sumienia/oswiadczenie-pana-tomasza-zwolnionego-z-ikei-za-cytowanie-biblii>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

35 Rzecznik Praw Obywatelskich, Sprawa pracownika zwolnionego z IKEA. Pracodawca i Okręgowy Inspektor Pracy odpowiadają RPO, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/sprawa-pracownika-zwolnionego-z-ikea-pracodawca-i-inspekcja-pracy-odpowiadaja-rpo>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

36 A. Drożdżak, *Cytowanie Biblii rozpoczęło dwa procesy w Krakowie. Kierowniczka ze sklepu IKEA oskarżona*, <https://dziennikpolski24.pl/cytowanie-biblii-rozpoczelo-dwa-procesy-w-krakowie-kierowniczka-ze-sklepu-ikea-oskarzona/ar/c1-15315728>, [dostęp: 30.03.2021 r.]

English Summary

One of the most important tenets of Western legal systems is the principle of equality. The fundamental idea behind that principle is simple – people and entities in similar situations should be treated in the same way. If, however they are treated differently, without any compelling justification, they are being discriminated against. Discrimination is a very sensitive issue in any free society because it often involves traits that either cannot be changed, such as skin color and race, or that form the core of our identity, such as religious or political views.

Many countries around the world adopt elaborate frameworks of legal provisions that aim to limit, if not completely eradicate, discrimination. Often these frameworks are composed of provisions at the constitutional level, which are then complemented by statutory protections and court precedent. One of the challenges brought by the COVID-19 pandemic is an increase in discriminatory practices, for example against Asians, minority groups less likely to gain access to the vaccine or workers in precarious employment relationships. Because of that it is more important than ever to briefly recap existing legal protections against discrimination so that we know how to apply them to the new challenges we face.

Both Poland and the US legal systems provide relatively strong protections against discrimination albeit in somewhat different ways. In the United States the explicit text of the Constitution and relevant case law protect people from discriminatory practices by the federal and state governments. Particularly, the Fifth and Fourteenth Amendments to the Constitution grant individuals the right to equal protection under the law, meaning that governments cannot, for example, legislate in a way that unjustifiably excludes certain groups while including others. When assessing whether a government has violated an individuals' rights to equal protection, courts will typically apply three different tests, otherwise known as levels of scrutiny, depending on the importance of the rights involved, to determine whether the unequal treatment can somehow be justified, for example, by a public interest.

Since the 1960s however the US Congress has passed numerous pieces of legislation that protect against various forms of discrimination not just by governments but also by private parties. Perhaps the most recognizable of these is the Civil Rights Act of 1964, which, among other things, prohibited discrimination based on race, sex, religion or national origin by certain em-



employers. It also established the Equal Employment Opportunity Commission, a federal institution responsible for enforcing the laws that against workplace discrimination. The Commission accepts complaints from those who believe their rights have been violated and has the power to file civil lawsuits against employers who are accused of violating anti-discrimination laws.

In the years after its passage the Act has been amended numerous times, for example, to broaden the scope of its protection to pregnant women and to allow for a trial by jury and certain types of damages in civil cases brought by those who were discriminated against. To this day the provisions of the Act remain a hotly debated issue, recently being the subject of the landmark Supreme Court case *Bostock v. Clayton County*, which interpreted Title VII's prohibition of sex-based discrimination to also ban discrimination based on gender identity and sexuality.

Another groundbreaking piece of legislation is the Americans with Disabilities Act (ADA) of 1990 which prohibited the discrimination of disabled persons, protecting also those who care for the disabled, and defined the concept of a disability as a physical or mental condition that impairs one's ability to function. Thanks to the ADA employers cannot reject a qualified candidate solely because of his or her disability and must provide

reasonable accommodation to those already employed or seeking employment.

In Poland, just as in the US, the regulations against discrimination are complex and dispersed throughout the legal system. The Polish Constitution is one source of such regulations. Article 32 of the Constitution proclaims everyone to be equal in front of the law, instructs the government to treat everyone equally and prohibits the discrimination of anyone regardless of the reason. Crucially, this ban against discrimination has been interpreted by Poland's Constitutional Tribunal as being absolute – there are no exceptions to this rule.

Apart from these constitutional provisions, Poland also has numerous discrimination related regulations in its statutory law and in the international agreements it has agreed to. At the national level, there is no single act that unifies all these protections together. Instead, there exist many pieces of separate legislation, for example, an act to implement some anti-discriminatory requirements set by the European Union, or provisions in the Labor Code.

Poland is also bound by various laws at the international level. Article 14 of the European Convention on Human Rights enumerates a long list of grounds under which discrimination is strictly prohibited, including sex, race, skin color, language, national origin and so forth. Article 21 of the European Charter of

Fundamental Rights, attached to the European Union treaties, lists similar grounds under which discrimination is prohibited, but also explicitly mentions sexual orientation and genetic features.

Additionally, two offices are tasked with oversight over the implementation of anti-discriminatory laws: the Polish Ombudsman (Polish: Rzecznik Praw Obywatelskich), an independent office of the government, elected once every 5 years, and the Pełnomocnik Rządu

ds. Równego Traktowania, appointed by the Prime Minister and operating from within the Ministry tasked with family matters. The Ombudsman plays an especially crucial role by not only ensuring equal treatment, but also conducting research and filing annual reports that analyze the effectiveness of anti-discriminatory laws and identifying areas where further improvement is necessary.





Fundacja Court Watch Polska

Jedną z kluczowych wartości dla zachodnich systemów prawnych jest zasada równości. Osoby oraz podmioty znajdujące się w takim samym stanie faktycznym powinny być traktowane równo i sprawiedliwie. Kiedy podmioty są w nieuzasadniony sposób traktowane w różny sposób mamy do czynienia z dyskryminacją. Jest to niezwykle wrażliwa kwestia, ponieważ dyskryminacja najczęściej dotyka cech, które są od nas niezależne, takie jak rasa czy płeć albo stanowią element naszej tożsamości, jak poglądy religijne czy polityczne. Biorąc to pod uwagę, społeczeństwa tworzą przepisy antydyskryminacyjne, mające chronić przed niepożądanymi sytuacjami.

Dzięki wsparciu Ambasady USA w Warszawie mogliśmy przyjrzeć się, jak polski i amerykański wymiar sprawiedliwości chroni swoich obywateli przed dyskryminacją oraz jaki wpływ na ten obszar w obu krajach ma pandemia COVID-19.

Raport prezentuje najważniejsze akty prawne oraz instytucje działające w Polsce i Stanach Zjednoczonych stojące na straży zasady równego traktowania. Przybliży także czytelnikowi wybór najciekawszych spraw dotyczących prawa antydyskryminacyjnego w czasie pandemii COVID-19, które wydarzyły się nad Wisłą i za oceanem.

ISBN 978-83-959265-5-6



9 788395 926556 >