

UZASADNIENIE

Zasada równości wobec prawa stanowi nie tylko podstawę demokratycznego porządku prawnego, ale przede wszystkim jest źródłem praw i wolności człowieka i obywatela. Zasada ta wynika bezpośrednio z art. 32 Konstytucji, jak również stanowi przedmiot umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Rzeczypospolitą Polską jak i prawa Unii Europejskiej, przy czym są to przede wszystkim regulacje dotyczące równouprawnienia płci. Wśród nich można wskazać m.in. Kartę Narodów Zjednoczonych, Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych, Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Konwencję Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji Kobiet, Konwencję Rady Europy z dnia 6 listopada 1997 r. o obywatelstwie, a także Traktat o Unii Europejskiej.

Obecnie przepisy dotyczące równego traktowania są zawarte m.in. w:

- 1) Kodeksie pracy (określono zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu),
- 2) ustawie o swobodzie działalności gospodarczej (zapewniono równy dostęp kobiet i mężczyzn do prowadzenia w Polsce działalności gospodarczej, a także swobodny dostęp do dostarczania towarów i usług),
- 3) ustawie o ochronie konkurencji i konsumentów (wprowadzono zakaz stosowania w podobnych umowach z osobami trzecimi uciążliwych lub niejednorodnych warunków, stwarzających tym osobom zróżnicowane warunki konkurencji),
- 4) ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (wprowadzono zakaz dyskryminowania osób, dla których powiatowe i wojewódzkie urzędy zatrudnienia oraz agencje zatrudnienia poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej),
- 5) ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (jako zadanie publiczne wykonywane przez organy administracji publicznej wskazano upowszechnianie i ochronę praw kobiet oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn),
- 6) Kodeksie cywilnym (wprowadzono możliwość żądania zaniechania działania, które sprawia, że dobro osobiste zostaje zagrożone),
- 7) Kodeksie postępowania cywilnego (przeniesiono ciężar dowodu na stronę pozwaną w sprawach związanych z ochroną dóbr osobistych oraz umożliwiono organizacjom

społecznym, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednio lub pośrednio zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli, w sprawach o roszczenia z tego zakresu, wytaczać, za zgodą obywateli, powództwa na ich rzecz, oraz za zgodą powoda wstępować do postępowania w każdym jego stadium),

- 8) Kodeksie postępowania administracyjnego (wprowadzono dla organizacji społecznej możliwość, w sprawie dotyczącej innej osoby, występowania z żądaniem wszczęcia postępowania lub dopuszczenia jej do udziału w postępowaniu, jeżeli jest to uzasadnione celami statutowymi tej organizacji i gdy przemawia za tym interes społeczny),
- 9) Kodeksie wykroczeń (przewidziano karę grzywny dla tego, kto, zajmując się sprzedażą towarów w przedsiębiorstwie handlu detalicznego lub w przedsiębiorstwie gastronomicznym, ukrywa przed nabywcą towar przeznaczony do sprzedaży lub umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia sprzedaży takiego towaru oraz dla tego kto, zajmując się zawodowo świadczeniem usług, żąda i pobiera za świadczenie zapłatę wyższą od obowiązującej albo umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany).

Pomimo notyfikowania regulacji obowiązujących w zakresie równego traktowania w Bazie Notyfikacji Krajowych Środków Wykonawczych Komisja Europejska przedstawiła Polsce zarzuty formalne dotyczące ich niewłaściwego lub niepełnego wdrożenia przepisów:

- 1) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 20, t. 1, str. 23), w związku z naruszeniem nr 2006/2255, pismo Komisji Europejskiej z dnia 4 lipca 2006 r. znak: SG-Greffe(2006)D/203785,
- 2) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79), w związku z naruszeniem nr 2006/2445, pismo Komisji Europejskiej z dnia 15 grudnia 2006 r. znak: SG-Greffe(2006)D/207993,
- 3) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia

i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 269 z 5.10.2002, str. 15; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 4, str. 255), w związku z naruszeniem nr 2006/2522, pismo Komisji Europejskiej z dnia 23 marca 2007 r. znak: SG-Greffe(2007)D/201588,

- 4) dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37), w związku z naruszeniem nr 2008/0184, pismo Komisji Europejskiej z dnia 26 czerwca 2008 r. znak: SG-Greffe(2008)D/204205.

Wobec przedstawionych zarzutów konieczne jest wprowadzenie do krajowego porządku prawnego rozwiązań ustawowych zmierzających do realizacji zasady równego traktowania osób fizycznych, prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej. Ponadto w projektowanych przepisach wskazano organy właściwe w sprawach realizacji zasady równego traktowania oraz zadania przez nie wykonywane.

Projektowana ustawa ma ponadto zapewnić wdrożenie:

- 1) dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 39 z 14.02.1976, str. 40; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 187),
- 2) dyrektywy Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. WE L 359 z 19.12.1986, str. 56; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 330),
- 3) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).

Projekt ustawy jest także częścią programu realizacji zaleceń Komisarza Praw Człowieka Rady Europy. Polska przedstawiła także projekt ustawy w trakcie Powszechnego Przeglądu Praw Człowieka w ONZ.

Biorąc pod uwagę, iż nie tylko niniejsza ustawa będzie zawierać regulacje dotyczące realizacji zasady równego traktowania, przyjęto założenie, iż projektowana ustawa nie będzie naruszać przepisów dotyczących równego traktowania zawartych w odrębnych ustawach, a jednocześnie będzie miała zastosowanie w zakresie nieuregulowanym w tych przepisach.

Projektowana ustawa dopuszcza także funkcjonowanie odrębnych regulacji w przypadku:

- 1) przepisów określających wymagania, jakie powinni spełniać kandydaci ubiegający się do przyjęcia do służby oraz funkcjonariusze pełniący służbę w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej, Biurze Ochrony Rządu oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej,
- 2) przepisów ustanawiających odmiennie traktowanie obywateli państw innych niż państwa członkowskie Unii Europejskiej, państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacja Szwajcarska, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz traktowania związanego ze statusem prawnym tych osób,
- 3) przepisów o działalności ubezpieczeniowej dotyczących różnicowania przez zakłady ubezpieczeń składek i świadczeń w oparciu o czynniki aktuarialne w odniesieniu do płci w zakresie dostępu do usług, w tym mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Projektowana ustawa nie obejmuje kwestii odmiennego traktowania ze względu na obywatelstwo, co nie narusza przepisów dotyczących wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także innych kwestii związanych ze statusem prawnym tych osób.

Ustawa nie obejmuje również swym zasięgiem sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz nie odnosi się do transakcji pozostających w związku z tymi sferami (art. 3 projektu). Tak na przykład postanowienia ustawy nie będą miały zastosowania do sytuacji, w której użycza się określonych dóbr członkom rodziny.

W art. 4 projektu wprowadzono definicje pojęć użytych w ustawie.

W art. 5 w ust. 1 projektu określono otwarty katalog przypadków, w których nie jest dopuszczalne dyskryminowanie. Należą do nich płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie lub światopogląd, poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna, stan cywilny oraz rodzinny a także jakiegokolwiek inne przyczyny.

W ust. 2 przepisu art. 5 wskazano te dziedziny i działalności, w których najczęściej dochodzi do naruszenia zasady niedyskryminacji, tj. w szczególności dostęp do instrumentów i usług oferowanych przez instytucje rynku pracy, oświata i szkolnictwo wyższe, opieka zdrowotna.

W art. 6 projektu określono, w sposób przykładowy, jakie sytuacje będą traktowane jako naruszenie zasady równego traktowania. Są to dyskryminowanie bezpośrednie i dyskryminowanie pośrednie, molestowanie i molestowanie seksualne, a także działanie polegające na nakłanianiu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, wszelkie mniej korzystne traktowanie osoby związane z ciążą, urlopem macierzyńskim czy urlopem wychowawczym, wszelkie mniej korzystne traktowanie osoby wynikające z odrzucenia lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz niedokonanie przez pracodawcę niezbędnych dostosowań umożliwiających osobie niepełnosprawnej podjęcie lub kontynuowanie zatrudnienia na stanowisku u danego pracodawcy, rozwój zawodowy lub kształcenie, jeżeli dostosowania te nie skutkowałyby nałożeniem na pracodawcę nadmiernych obciążeń.

Ponadto w art. 6 w pkt 6 projektu uwzględniono także dodatkowy urlop macierzyński i dodatkowy urlop macierzyński na warunkach urlopu macierzyńskiego, które są przewidziane w skierowanym do Sejmu rządowym projekcie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk 885).

W art. 7 projektu określone zostały przypadki, które nie będą stanowiły naruszenia zasady równego traktowania. Działania wymienione w tym przepisie, które mogą naruszać zasadę równego traktowania mają swoje uzasadnienie w ochronie innych wartości konstytucyjnych. Różnicowanie ze względu np. na wiek przez ustalanie dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w

tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń było wielokrotnie przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego.

W odniesieniu do płci ustawa nie narusza przepisów o działalności ubezpieczeniowej dotyczących różnicowania przez zakłady ubezpieczeń składek i świadczeń w oparciu o czynniki aktuarialne. Polska tym samym skorzysta z przysługującej (na mocy art. 5 ust. 2 dyrektywy 2004/113/WE) krajom członkowskim opcji zezwolenia zakładom ubezpieczeń na proporcjonalne różnice ze względu na płeć w składkach i świadczeniach poszczególnych osób i tym samym – wyłączenia usług ubezpieczeniowych spod nakazu równego traktowania ze względu na płeć. Podstawową przyczyną wprowadzania wymienionego przepisu dyrektywy były wątpliwości odnośnie konkurencyjności sektora ubezpieczeń w państwach członkowskich wobec ofert ubezpieczycieli z innych państw. W tym miejscu trzeba podkreślić, że od początku prac nad implementacją przepisów dyrektywy 2004/113/WE do krajowego porządku prawnego strona polska stała na stanowisku, iż dla krajowego rynku ubezpieczeniowego właściwe jest skorzystanie z możliwości, jaką stwarza art. 5 ust. 2 dyrektywy 2004/113/WE.

Różnice w długości życia kobiet i mężczyzn są istotne statystycznie. W sytuacji gdy składka w ubezpieczeniach osobowych na życie i dożycie wnoszona jest z zasady jednorazowo i ma dużą wartość, zastosowanie jednolitych tablic długości życia prowadzić musi do istotnego podrożenia ceny produktu odpowiednio w przypadku ubezpieczenia na dożycie dla kobiet a ubezpieczenia na życie dla mężczyzn. Należy się więc liczyć ze zjawiskiem przenoszenia za granicę (np. do innych państw członkowskich, które skorzystały z wyłączenia przewidywanego przepisem art. 5 ust. 2 dyrektywy) kontraktów w przypadku osób dla których zastosowanie jednolitych tablic prowadziło do podrożenia produktu. To z kolei prowadzi musi do kumulacji złych ryzyk, a tym samym dalszego wzrostu cen ubezpieczeń osobowych. W konsekwencji skutkować może dalszym zmniejszeniem liczby zawieranych kontraktów ubezpieczeniowych a tym samym np. spadkiem wpływów podatkowych. Z podobnym zjawiskiem mieć możemy do czynienia w przypadku ubezpieczeń majątkowych. Dla przykładu w przypadku ubezpieczeń komunikacyjnych znacząco częściej sprawcami wypadków są młodzi mężczyźni niż kobiety w tym samym wieku. Efektem wprowadzenia wymogu stosowania jednolitych stawek bez względu na płeć byłoby w tym przypadku finansowanie składek osób powodujących więcej wypadków przez osoby jeżdżące statystycznie bezpieczniej.

Zgodnie z przepisami dyrektyw 2000/43/WE, 2004/113/WE oraz 2006/54/WE Państwa członkowskie Unii Europejskiej są obowiązane do wyznaczenia organu lub organów służących analizowaniu i monitorowaniu oraz promowaniu zasady równego traktowania wszystkich osób niezależnie od ich pochodzenia rasowego lub etnicznego, czy też ich płci.

W prawie wspólnotowym nie zostały określone w sposób szczegółowy podstawowe zasady tworzenia organów o specjalnych kompetencjach z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji. Opracowanie struktury instytucjonalnej pozostawiono każdemu z państw członkowskich do wyboru, tak aby najlepiej wpisywała się ona w warunki prawne, społeczne i polityczne danego państwa. Stąd też różnorodność form i zakresu działania agencji w poszczególnych krajach członkowskich.

Z raportu dotyczącego 21 agencji/organów/instytucji promujących różnorodność i zwalczających dyskryminację, które działają w Unii Europejskiej, opracowanego przez Komisję Europejską w 2002 roku wynika, że podstawą działania dla większości takich organów jest akt prawny wydany przez parlament lub organ administracji rządowej.

Przeprowadzone badania wykazały również, że instytucje te mają charakter horyzontalny. Oznacza to, że działania organu swoim zasięgiem obejmują wszystkie rodzaje dyskryminacji. Podejście takie zapewnia nie tylko spójność działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, ale także umacnia pozycję organu, pozwala na wymianę i korzystanie z doświadczeń związanych z zapewnieniem równego traktowania na różnych polach.

W projektowanej regulacji proponuje się powierzenie wykonywania zadań w zakresie równego traktowania wynikających z ustawy Generalnemu Inspektorowi do Spraw Równego Traktowania (art. 8 projektu). Przewiduje się, że Generalny Inspektor będzie działał w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw rodziny i równego traktowania. Generalny Inspektor będzie powoływany przez tegoż ministra na pięcioletnią kadencję. Odwołanie będzie mogło mieć miejsce jedynie w przypadkach wskazanych w ustawie, tj. w przypadku:

- 1) złożenia rezygnacji;

- 2) niewypełniania obowiązków na skutek długotrwałej choroby trwającej ponad 6 miesięcy, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim;
- 3) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślnie popełnione przestępstwo lub przestępstwo skarbowe.

W razie śmierci Generalnego Inspektora jego kadencja wygasa.

W projekcie określono:

- 1) szczegółowe wymagania, jakie powinna spełniać osoba powołana na to stanowisko,
- 2) że kandydat na stanowisko Generalnego Inspektora będzie wyłaniany w drodze konkursu przeprowadzanego przez ministra właściwego do spraw rodziny i równego traktowania,
- 3) że Generalnemu Inspektorowi przysługiwać będzie wynagrodzenie na zasadach przewidzianych dla sekretarza stanu w przepisach o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe,
- 4) zadania Generalnego Inspektora, które między innymi dotyczyć będą:
 - a) inicjowania i realizacji działań zmierzających do ograniczenia skutków naruszenia zasady równego traktowania,
 - b) współpracy i współdziałania z innymi podmiotami, w tym organami administracji publicznej, partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania,
 - c) udzielania informacji i pomocy, w tym prawnej, w zakresie równego traktowania.

W art. 10 projektu nałożono na właściwe podmioty, w tym organy administracji publicznej, obowiązek zajęcia stanowiska w sprawach należących do zakresu ich działania, udzielania informacji, przedstawienia dokumentów oraz podjęcia i realizacji działań w zakresie równego traktowania, jeżeli z wnioskiem wystąpi Generalny Inspektor.

W art. 11 w ust. 1 projektu zobowiązano Generalnego Inspektora do przedkładania ministrowi właściwemu do spraw rodziny i równego traktowania, dokumentów (sprawozdań, informacji, wniosków oraz rekomendacji) dotyczących realizacji zasady równego traktowania.

Przepis art. 12 projektu wprowadza dla każdego, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona prawo żądania zaniechania działań naruszających równe traktowanie, usunięcia skutków takich działań oraz zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Proponuje się, aby do postępowań toczących się w ww. sprawach miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 47, poz. 296, z późn. zm.) (art. 13 projektu).

W projektowanej ustawie wprowadzono odmienne zasady dotyczące ciężaru dowodu. Zgodnie z art. 14 projektu podmiot, który zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, powinien uprawdopodobnić fakt jej naruszenia. Natomiast podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

W przypadku gdy dla usunięcia skutków naruszenia zasady równego traktowania niezbędne będzie wznowienie postępowania administracyjnego, orzeczenie sądu cywilnego, stwierdzające naruszenie zasady równego traktowania, będzie podstawą wznowienia tego postępowania. Powyższe skutkuje koniecznością nowelizacji Kodeksu postępowania administracyjnego.

W art. 16 projektu określono termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i będzie on wynosił 1 rok od dnia powzięcia wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 3 lata od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie zasady równego traktowania.

Projektowana ustawa gwarantuje, iż uprawnienia określone w niej przewidziane nie pozbawiają poszkodowanego prawa dochodzenia roszczeń na podstawie innych przepisów.

W art. 18 projektu wprowadzono dodatkową ochroną dla osób korzystających z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Skorzystanie z tych uprawnień nie może być podstawą niekorzystnego traktowania. Ochrona ta obejmuje również osoby, które udzieliły w jakiegokolwiek formie wsparcia osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

W projektowanej ustawie proponuje się także dokonanie zmian w przepisach innych ustaw, związane z koniecznością zapewnienia realizacji zasady równego traktowania.

W art. 19 projektu proponuje się zmiany w ustawie - Kodeks postępowania administracyjnego, polegające na dodaniu art. 145b, który daje możliwość żądania wznowienia postępowania również w przypadku, gdy zostało wydane orzeczenie sądu cywilnego stwierdzające naruszenie zasady równego traktowania, jeżeli naruszenie tej zasady miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy zakończonej ostateczną decyzją. Proponuje się, aby w takim przypadku podanie o wznowienie wnosilo się w terminie jednego miesiąca od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu cywilnego. Natomiast zmiany zaproponowane w art. 146 w art. 147 oraz art. 151 stanowią konsekwencję zmiany polegającej na dodaniu art. 145b.

W art. 20 projektu zawarto zmiany w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich. Proponuje się dodanie do tytułu odnośnika nr 1, który zawierałby informacje jakie dyrektywy są wdrażane tą ustawą. W art. 1 w ust. 2 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich proponuje się dodanie drugiego zdania, które wskazywałoby, iż Rzecznik stoi w szczególności na straży zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny oraz zakazu poddawania kogokolwiek torturom oraz innemu okrutnemu, nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu lub karaniu. Dodatkowo w dodawanym ust. 4 w tym artykule proponuje się wskazać Rzecznika jako organ właściwy do ochrony praw człowieka, jeżeli obowiązek utworzenia, wyznaczenia albo utrzymania już istniejącego niezależnego organu wynika z ratyfikowanych umów międzynarodowych lub prawa stanowionego przez organizację międzynarodową, o której mowa w art. 91 ust. 3 Konstytucji, chyba że przepisy odrębnych ustaw stanowią inaczej. Rzecznik posiada wymagany przepisami prawa europejskiego status niezależnego organu. Zmiana w art. 8 ma na celu doprecyzowanie zakresu spraw, w których Rzecznik podejmuje czynności przewidziane w ustawie, tzn. jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela lub zasady równego traktowania. Dodawane przepisy nie nakładają na Rzecznika nowych zadań, a jedynie mają na celu powiązanie zakresu działania Rzecznika z zadaniami, jakie wynikają z przepisów prawa międzynarodowego oraz z zobowiązań wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej.

W art. 21 projektu proponuje się nowelizację ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej, które polegają na objęciu zakresem działu „sprawy rodziny” spraw związanych z równym traktowaniem.

W art. 22 projektu, w celu dostosowania przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych do projektowanych rozwiązań, proponuje się wprowadzenie w art. 2a ust. 1 tej ustawy, w zakresie równego traktowania, przesłanek innych niż płeć, stan cywilny i stan rodzinny.

W art. 23 projektu, w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w art. 10 w ust. 2 w pkt 2, dodaje się przesłankę pochodzenia etnicznego. Uchylony zostaje art. 123 ustawy wprowadzający sankcję za odmowę zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego.

Zważywszy na fakt, iż projekt ustawy przewiduje powołanie Generalnego Inspektora do Spraw Równego Traktowania, proponuje się aby ustawa weszła w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia. Jednocześnie, w celu niezwłocznego podjęcia działań zmierzających do powołania Generalnego Inspektora, w projekcie wskazano termin, w którym powinien zostać ogłoszony pierwszy konkurs na ww. stanowisko.

Projekt ustawy nie zawiera norm technicznych w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.), dlatego nie podlega notyfikacji.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Na obecnym etapie prac nie wpłynęły żadne zgłoszenia zainteresowania prac nad projektem w trybie ww. ustawy.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny.

Ustawa będzie oddziaływała na wszystkie osoby fizyczne, prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.

2. Konsultacje społeczne.

Projekt ustawy, podczas konsultacji, otrzymali:

- 1) Rzecznik Praw Obywatelskich;
- 2) Rzecznik Praw Dziecka;
- 3) Główny Inspektor Pracy;
- 4) Komisja Trójstronna do Spraw Społeczno-Gospodarczych;
- 5) Forum Związków Zawodowych;
- 6) Prokuratoria Generalna;
- 7) Polska Rada Ekumeniczna;
- 8) Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji;
- 9) NSZZ „Solidarność”;
- 10) NSZZ „Solidarność 80”;
- 11) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 12) Konfederacja Pracodawców Polskich;
- 13) Konfederacja Pracodawców Prywatnych;
- 14) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 15) Business Centre Club;
- 16) Społeczne Towarzystwo Oświatowe;
- 17) Krajowa Sekcja Oświaty NSZZ Solidarność;
- 18) Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP;
- 19) Krajowa Izba Gospodarcza;
- 20) Helsińska Fundacja Praw Człowieka;
- 21) Związek Banków Polskich;
- 22) Stowarzyszenie Kampania Przeciwko Homofobii;
- 23) Stowarzyszenie Lambda;
- 24) Stowarzyszenie Przeciwko Antysemityzmowi i Ksenofobii Otwarta Rzeczpospolita;

- 25) Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia;
- 26) Centrum Praw Kobiet;
- 27) Fundacja Kobieta „eFKa”;
- 28) Fundacja na Rzecz Kobiet „Ja Kobieta” (Forum 50+);
- 29) Konferencja Episkopatu Polski;
- 30) Muzułmański Związek Religijny w RP;
- 31) Kościół Ewangelicko-Augsbuszki w RP;
- 32) Kościół Ewangelicko-Reformowany;
- 33) Kancelaria św. Soboru Biskupów P.A.K.P.;
- 34) Polskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych;
- 35) Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.

W ramach konsultacji uwagi do kolejnych wersji projektu przekazali Rzecznik Praw Obywatelskich, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Podnoszono w szczególności wątpliwości dotyczące organu właściwego w sprawach równego traktowania oraz zakresu projektu ustawy w świetle postanowień Konstytucji. Część z przedstawionych uwag została uwzględniona. Jednocześnie, na skutek zmian redakcyjnych, pozostałe uwagi nie zostały uwzględnione, ponieważ stały się nieaktualne.

3. Wpływ na rynek pracy

Przepisy ustawy ułatwią dostęp do rynku pracy dla osób do tej pory dyskryminowanych i pozostających w sferze wykluczenia. Ustawa zawiera bowiem przepisy wprowadzające prawo do równego traktowania w zakresie możliwości podejmowania oraz wykonywania działalności zawodowej, w szczególności warunków dostępu do zatrudnienia, łącznie z kryteriami rekrutacji, oraz wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Regulacje zawarte w projektowanej ustawie przyczynią się do poprawienia dostępu do instytucji, usług i instrumentów rynku pracy, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego.

4. Wpływ aktu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz na sytuację i rozwój regionów

Ustawa pozwoli na pełniejsze wykorzystanie potencjału pracowników, co wpłynie na podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw.

5. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Ustawa pozostaje w zgodzie z przepisami:

- 1) dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy;
- 2) dyrektywy Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa;
- 3) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;
- 4) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;
- 5) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy;
- 6) dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług;
- 7) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana).

6. Skutki finansowe

Z przepisów projektu wynika, że Generalnemu Inspektorowi do Spraw Równego Traktowania będzie przysługiwało wynagrodzenie na zasadach przewidzianych dla sekretarza stanu w przepisach o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe. Wynagrodzenie sekretarza stanu oblicza się z zastosowaniem mnożników kwoty bazowej dla

osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, która w roku 2008 wynosiła 1746,66zł. Wynagrodzenie Generalnego Inspektora będzie się zatem składać z wynagrodzenia zasadniczego (mnożnik 4,9), dodatku funkcyjnego (mnożnik 1,2) i dodatku za wieloletnią pracę (od 5% do 20% wynagrodzenia zasadniczego w zależności od długości stażu pracy). Ponadto przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej oraz jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. W roku 2008 miesięczne wynagrodzenie sekretarza stanu wynosiło ok. 12 578 zł brutto (bez pochodnych płaconych przez pracodawcę), przy założeniu, że przysługiwało także prawo do dodatku stażowego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Wydatki związane z powołaniem Generalnego Inspektora oraz z finansowaniem niezbędnych ekspertyz i projektów będą pokrywane z części budżetowej pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw rodziny i równego traktowania w danym roku.