



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 14-05-2020 r.

Adam Bodnar

XI.503.3.2020.MA

Pani
Marlena Małąg
Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej
Ministerstwo Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 WARSZAWA

Szanowna Pani Minister!

Jako Rzecznik Praw Obywatelskich, który zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219, z późn. zm.; dalej jako: „ustawa o równym traktowaniu”) analizuje, monitoruje i wspiera realizację zasady równego traktowania w Polsce, pragnę zwrócić się do Pani Minister w sprawie **problemów, z którymi osoby nieheteronormatywne i transpłciowe muszą mierzyć się na rynku pracy**, również w kontekście Międzynarodowego Dnia Przeciw Homofobii, Transfobii i Bifobii, obchodzonego corocznie 17 maja.

Dzień ten to moment, w którym na całym świecie rozbrzmiewają głosy solidarności, odwagi, ale też niezgody na dyskryminację, uprzedzenia i przemoc ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. W mojej ocenie, dla organów władzy publicznej powinien być to także moment refleksji nad sytuacją prawną i społeczną osób LGBT (lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transpłciowych) oraz nad możliwościami jej poprawy. Wpływające do Rzecznika Praw Obywatelskich skargi oraz dane pochodzące z innych źródeł potwierdzają bowiem **nieskuteczność krajowego systemu ochrony prawnej tej grupy społecznej**. Chociaż międzynarodowy standard ochrony praw człowieka osób LGBT rozwija się sukcesywnie, m.in. dzięki orzecznictwu Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, poziom realizacji tego standardu w krajowych przepisach prawa oraz praktyce jego stosowania w Polsce nie zmienia się od lat.

Analizie sytuacji prawnej osób nieheteronormatywnych i transpłciowych w Polsce, przez pryzmat przestrzegania międzynarodowego standardu ochrony praw człowieka osób

LGBT, poświęcony został **najnowszy raport Rzecznika Praw Obywatelskich**, opublikowany w grudniu 2019 r. w ramach serii „Zasada równego traktowania. Prawo i praktyka”. Przeprowadzone w raporcie rozważania na temat obowiązujących przepisów prawa międzynarodowego i krajowego, orzecznictwa oraz praktyki organów administracji zilustrowanej w skargach kierowanych do Rzecznika przez obywateli, pozwoliły na sformułowanie wniosków co do kluczowych problemów prawnych oraz przedstawienie rekomendacji sposobów ich rozwiązania. Pragnę serdecznie zachęcić Panią Minister do zapoznania się z tą publikacją, którą przesyłam w załączeniu do niniejszego pisma¹.

Jednocześnie chciałbym zwrócić uwagę Pani Minister na poruszoną w raporcie problematykę **równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na orientację seksualną i tożsamość płciową**. Podczas gdy ochrona przed dyskryminacją w oparciu o ww. przesłanki jest w obszarze zatrudnienia stosunkowo szeroka – gwarantuje ją bowiem zarówno ustawa o równym traktowaniu, jak i ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040) – praktyka stosowania wskazanych przepisów pokazuje jednak, że są one rzadko wykorzystywane do dochodzenia swoich praw przez osoby LGBT (lesbijki, geje, osoby biseksualne i transpłciowe)². Może być to wynikiem niskiej świadomości co do ich obowiązywania i ochrony, którą gwarantują oraz braku wiary osób doświadczających dyskryminacji w skuteczność działań prawnych. Jak wskazały badania przeprowadzone na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich w 2015 r. ma to znaczenie zwłaszcza w kontekście osób transpłciowych, które mierzą się na rynku pracy ze szczególnymi problemami. Wnioski z badania, omówione w raporcie RPO z 2016 r. pt. „Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową – analiza i zalecenia”³ i przedstawione wówczas Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej⁴, pozostają obecnie aktualne.

Osoby transpłciowe niezmiennie mierzą się na rynku pracy z dyskryminacją, odrzuceniem i poniżającym traktowaniem. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest brak w polskim systemie prawnym przepisów regulujących wprost procedurę prawnego uzgodnienia płci. W konsekwencji tej luki prawnej, osoby transpłciowe są zmuszone dochodzić uznania przez państwo ich tożsamości płciowej w drodze powództwa o ustalenie wytoczonego przeciwko rodzicom na podstawie art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r.

¹ Raport dostępny jest również w wersji elektronicznej na stronie:

https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Sytuacja_prawna_raport_ZRT.pdf

² Rzecznikowi znane są jedynie dwie sprawy sądowe dotyczące naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na orientację seksualną i tylko jedno orzeczenie w sprawie dyskryminacji osoby transpłciowej w tym obszarze. Wszystkie 3 omówione zostały w rozdziale 7 „Prawo do pracy” raportu „Sytuacja prawna osób nieheteronormatywnych i transpłciowych w Polsce”.

³ Raport w wersji elektronicznej dostępny jest na stronie RPO pod adresem:

https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Rowne_traktowanie_w_zatrudnieniu_bez_wzgledu_na_tozsamosc_phciowa.pdf.

⁴ Wystąpienie RPO do MRPiPS z dnia 7 sierpnia 2017 r. (znak: XI.411.2.2017.AK).

- Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2019 r. poz. 1460). Ten przyjęty w praktyce tryb procesowy uniemożliwia szybkie uzyskanie orzeczenia niezbędnego do dokonania odpowiednich zmian oznaczenia płci i imienia w dokumentach tożsamości. Osoby transpłciowe, które w momencie wniesienia powództwa funkcjonują zazwyczaj społecznie zgodnie z płcią odczuwaną, a na skutek prowadzonej tranzycji medycznej adekwatnie zmienia się też ich wygląd zewnętrzny, są zmuszone przez wiele miesięcy, a niekiedy nawet kilka lat, **posługiwać się dokumentami sprzecznymi z ich tożsamością i aparycją**. Podczas gdy prowadzi to do upokarzających i wywołujących dyskomfort sytuacji w wielu sytuacjach życia codziennego, okoliczności te mają **szczególnie negatywny wpływ na prawo do pracy** – utrudnia zwłaszcza poszukiwanie i podejmowanie zatrudnienia.

Dodatkowym problemem, który potęguje poczucie upokorzenia i wykluczenia osób transpłciowych na rynku pracy, a którego rozwiązanie leży w kompetencjach Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jest **kwestia zmiany danych osobowych na świadectwach pracy**. Obecne przepisy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1289, t.j.), nie przewidują możliwości zmiany danych osobowych w świadectwach pracy osób, które uzyskały stosowne orzeczenie sądowe o ustaleniu płci innej niż poprzednie oznaczenie metrykalne. Brak takiego uregulowania stawia osoby transpłciowe w niekorzystnej sytuacji w trakcie prowadzenia postępowań kwalifikacyjnych przez pracodawców, gdyż osoby te najczęściej dysponują świadectwami szkolnymi i dyplomami ukończenia szkół wyższych ze zmienionymi danymi osobowymi oraz świadectwami pracy, w których zawarte są już nieaktualne dane osobowe. Zmiana tych pierwszych jest bowiem możliwa w oparciu o § 23 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2019 r. w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków (Dz. U. z 2019 r. poz. 1700). W konsekwencji osoby transpłciowe stają przed wyborem rezygnacji z przedstawiania dotychczasowego dorobku zawodowego lub ujawnienia i wyjaśnienia swojej tożsamości płciowej, objętej ochroną prawa do życia prywatnego.

W tym kontekście pragnę podkreślić, że **postulat odpowiedniej zmiany rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy** przedstawiałem już Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **w 2017 r. i spotkał się on wówczas z przychylną odpowiedzią**, w której wskazano, że kwestia ta zostanie uwzględniona przy najbliższej nowelizacji wskazanego rozporządzenia⁵. Niestety mimo upływu prawie 3 lat i korespondencji prowadzonej w tym czasie z Departamentem Prawa Pracy MRPiPS⁶, podjęte w tym kierunku działania nie przyniosły dotąd oczekiwanego rezultatu. Raz jeszcze pragnę więc

⁵ Pismo Sekretarza Stanu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 12 września 2017 r., ozn. DPR.I.071.2.2017.MP.

⁶ Pismo Zastępczyni Dyrektorki Zespołu ds. Równego Traktowania BRPO z dnia 22 lutego 2019 r. ozn. XL411.2.2017.MA oraz odpowiedź Dyrektorki Departamentu Prawa Pracy MRPiPS z 21 marca 2019 r. ozn. DPR.I.071.1.2019.JS.

wskazać, że **konieczna jest pilna nowelizacja rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy**, tak aby umożliwiło zmianę danych osobowych w świadectwach pracy osób, które uzyskały stosowne orzeczenie sądowe o ustaleniu płci innej niż poprzednie oznaczenie metrykalne.

Mając na uwadze powyższe, działając w oparciu o przepis art. 16 ust. 1 i 17b pkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627, t.j.), zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o analizę postulatów przedstawionych w niniejszym wystąpieniu i załączonym raporcie. Będę wdzięczny za przedstawienie stanowiska odnośnie do poruszonych kwestii.

Łączę wyrazy szacunku

Adam Bodnar

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/

Załącznik:

- raport *Sytuacja prawna osób nieheteronormatywnych i transpłciowych w Polsce*, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2019, nr 6, Warszawa 2019.