

# USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Komentarz

redakcja naukowa  
Karolina Kędziora, Krzysztof Śmiszek

Zofia Jabłońska, Karolina Kędziora  
Maciej Kułak, Krzysztof Śmiszek

---

---

KOMENTARZE PRAKTYCZNE

# USTAWA O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Komentarz

redakcja naukowa  
Karolina Kędziora, Krzysztof Śmiszek

Zofia Jabłońska, Karolina Kędziora  
Maciej Kułak, Krzysztof Śmiszek

---

---

KOMENTARZE PRAKTYCZNE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo**.pl  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 listopada 2016 r.

Wydawca  
*Monika Pawłowska*

Redaktor prowadzący  
*Adam Choiński*

Opracowanie redakcyjne i łamanie  
*JustLuk*

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Karolina Kędziora – art. 3 ust. 3, 4; art. 4 pkt 4b–e; art. 6, 7, 8 ust. 2; art. 13, 14, 17, 24

Krzysztof Śmiszek – art. 1, 3 ust. 5–7; art. 4 pkt 1–4a; art. 8 ust. 1; art. 11, 18–23, 26, 31–33

Zofia Jabłońska – art. 3 ust. 1, 2; art. 9, 15, 29

Maciej Kułak – art. 2, 5, 10, 16, 25, 28, 30

Zofia Jabłońska, Karolina Kędziora – art. 27

Zofia Jabłońska, Maciej Kułak – art. 12

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawoLubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by  
Wolters Kluwer SA, 2017

ISBN: 978-83-8107-059-1

Dział Praw Autorskich  
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 22 535 82 19  
e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)  
[www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)  
księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# Spis treści

Wykaz skrótów .....	7
Wprowadzenie .....	11

## ZJAWISKO DYSKRYMINACJI. TŁO SPOŁECZNE. REGULACJE MIĘDZYNARODOWE

<b>Rozdział 1. Dyskryminacja – wprowadzenie do pojęcia</b>	
<i>(Zofia Jabłońska)</i> .....	17
1. Dyskryminacja jako zjawisko społeczne .....	17
2. Łańcuch dyskryminacji .....	19
3. Przejawy dyskryminacji .....	22
4. Mowa nienawiści .....	23
5. Rodzaje dyskryminacji .....	24
5.1. Homofobia .....	24
5.2. Transfobia .....	27
5.3. Ableizm .....	30
5.4. Ageizm (wiekizm) .....	32
5.5. Seksizm .....	33
5.6. Rasizm .....	35
5.7. Antysemityzm .....	37
5.8. Islamofobia .....	38
5.9. Romofobia .....	39
6. Skutki dyskryminacji .....	40
6.1. Stres mniejszościowy – psychologiczne konsekwencje wykluczenia .....	40

---

6.2. Społeczne następstwa nierównego traktowania .....	41
<b>Rozdział 2. Międzynarodowe prawo antydyskryminacyjne</b> <i>(Maciej Kułak)</i> .....	43
1. Wstęp .....	43
2. System Organizacji Narodów Zjednoczonych .....	44
3. System Rady Europy .....	51
4. Unia Europejska – geneza ustawy wdrożeniowej .....	54
5. Wybrane zasady prawa unijnego <i>(Karolina Kędziora)</i> .....	57
5.1. Zasada pierwszeństwa prawa unijnego .....	58
5.2. Zasada bezpośredniego skutku prawa unijnego .....	59
5.3. Zasada bezpośredniego skutku przepisów dyrektywy ....	60
5.4. Zasada pośredniego skutku przepisów dyrektywy .....	61
5.5. Postępowanie w sprawie wydania orzeczenia wstępnego ...	62

## KOMENTARZ DO USTAWY

<b>Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania</b> (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1219) .....	67
<b>Rozdział 1. Przepisy ogólne</b> .....	69
<b>Rozdział 2. Zasada równego traktowania i środki prawne dla jej ochrony</b> .....	165
<b>Rozdział 3. Organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania</b> .....	234
<b>Rozdział 4. Zmiany w przepisach obowiązujących, przepisy przejściowe i końcowe</b> .....	252
<b>Bibliografia</b> .....	273

# Wykaz skrótów

## 1. Akty prawne

- dyrektywa 76/207/EWG – dyrektywa 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, s. 40, z późn. zm.)
- dyrektywa 97/80/WE – dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.1998, s. 6, z późn. zm.)
- dyrektywa 2000/43/WE – dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, s. 22)
- dyrektywa 2000/78/WE – dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000, s. 16)
- dyrektywa 2004/113/WE – dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca 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, s. 37, z późn. zm.)

- dyrektywa 2006/54/WE – dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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, s. 23)
- dyrektywa 2014/54/UE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, s. 8)
- EKPC – Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.)
- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1666)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 z późn. zm.)
- k.s.h. – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1578 z późn. zm.)
- TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 47)
- ustawa,  
ustawa  
wdrożeniowa – ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1219)

- 
- ustawa o RPO – ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1648 z późn. zm.)
- u.s.o. – ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 z późn. zm.)
- u.ś.o.z. – ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1793 z późn. zm.)

## Publikatory i czasopisma

- BAS – Biuro Analiz Sejmowych
- Dz. Urz. UE/WE – Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej / Wspólnot Europejskich
- ECR – European Court Reports
- EPS – Europejski Przegląd Sądowy
- GSP-Prz.Orz. – Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
- M.P. – Monitor Polski
- M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
- OSAB – Orzecznictwo Sądów Apelacji Białostockiej
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNC-ZD – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna. Zbiór Dodatkowy
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OTK-A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
- SIL – Studia Iuridica Lubliniensia
- Zb. Orz. – Zbiór Orzeczeń

## Inne

- ECRI – Europejska Komisja Przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji



ETPC	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
LEX	– System Informacji Prawnej LEX
NIK	– Najwyższa Izba Kontroli
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
osoby LGBTI	– lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe i interpłciowe, używane także LGB i LGBT, w zależności od tego, do jakich grup odnosi się tekst
SA	– Sąd Apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
SO	– Sąd Okręgowy
SR	– Sąd Rejonowy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS / TSUE	– Trybunał Sprawiedliwości / Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
WSA	– Wojewódzki Sąd Administracyjny

# Wprowadzenie

Przyjęcie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania to rezultat zobowiązań Rzeczypospolitej Polskiej w kontekście członkostwa naszego kraju w Unii Europejskiej, która zarówno w prawie traktatowym, jak i wtórnym zakazuje dyskryminacji z takich powodów, jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa lub pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, religia lub wyznanie. Zobowiązanie to zmaterializowane zostało przez polskiego ustawodawcę po latach opóźnień, głównie jako efekt postępowań wszczętych przez Komisję Europejską przeciwko Polsce za naruszenie obowiązków wdrożeniowych.

Ustawa wprowadziła do systemu prawa polskiego przepisy, których celem jest ustanowienie gwarancji – materialnoprawnych, procesowych oraz instytucjonalnych – w wielu dziedzinach życia, w których prawodawca unijny uznał, że istnieje wysokie ryzyko pojawienia się nieobiektywnego, nierównego traktowania, czyli dyskryminacji. Komentarzowy akt normatywny nie jest pierwszą ustawą, która wdraża unijny standard zakazu dyskryminacji. Od 2004 r. w kodeksie pracy funkcjonują regulacje, na mocy których pracownikom doświadczającym dyskryminacji umożliwiono dochodzenie odrębnego roszczenia w tym zakresie. Po ponad dekadzie obowiązywania antydyskryminacyjnych przepisów kodeksowych należy zauważyć, że potrzeba było aż tak długiego czasu obowiązywania przepisów, aby stały się one znane i wykorzystywane zwłaszcza przez tych, którzy w najwyższym stopniu

potrzebują ochrony przed nierównym traktowaniem. Co istotne, czas ten pozwolił także na ukształtowanie się orzecznictwa sądowego oraz praktyki sądowej w tym obszarze.

Komentowana ustawa jest aktem normatywnym, który – jak się okazuje – nie jest w pełni wykorzystywany. Dowodzą tego zarówno doświadczenia pełnomocników procesowych, jak i organizacji pozarządowych działających na rzecz równego traktowania i praw człowieka. Także statystyki sądowe wykazują wciąż niskie wykorzystanie w praktyce omawianych przepisów. Uznać to należy za zjawisko niepokojące, zwłaszcza biorąc pod uwagę badania socjologiczne przeprowadzane zarówno przez polskie ośrodki badawcze oraz organizacje pozarządowe, jak i europejskie instytucje zajmujące się monitorowaniem przestrzegania praw człowieka, które wykazują, że poziom doświadczanej w Polsce dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, orientację seksualną, religię lub wyznanie jest wciąż wysoki. Praktyka wykorzystywania przepisów komentowanej ustawy do dochodzenia praw naruszonych dyskryminacją pozostaje zatem w kontraście do sytuacji społecznej. Za główne przyczyny utrzymującej się niskiej liczby postępowań sądowych wszczynanych na podstawie ustawy uznaje się powszechnie zawilgość jej regulacji, niewspółmiernie dużą liczbę wyjątków od jej zastosowania, a także – i chyba co najważniejsze – bardzo małą wiedzą na temat jej znaczenia i zakresu obowiązywania. Niski poziom świadomości istnienia ustawy wykazywany jest nie tylko przez tych, których w zamiarze ustawa ma chronić, lecz także – co wynika z doświadczenia autorów komentarza – przez pełnomocników procesowych oraz sędziów sądów powszechnych.

Zatem aby wyjść naprzeciw powyższym trudnościom, autorzy podjęli wyzwanie przybliżenia znaczenia regulacji ustawy tym wszystkim, którzy mogą chcieć z niej skorzystać. Komentarz oparty jest nie tylko na dorobku własnym autorów, którzy są na co dzień prawnikami tworzącymi Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego – ogólnopolską organizację prawnoczułową, której głównym celem statutowym jest wspieranie osób doświadczających dyskryminacji. Komentarz

jest także wynikiem analizy prawnoporównawczej podobnych regulacji w innych krajach Unii Europejskiej, jak również szczegółowej analizy dorobku orzeczniczego sądów polskich i zagranicznych, trybunałów europejskich oraz działalności krajowych organów do spraw równego traktowania.

Oddajemy w Państwa ręce komentarz, który jest pierwszą publikacją tego typu na rynku polskim. Mamy w związku z tym nadzieję, że będzie ona przydatnym przewodnikiem po tym krótkim, aczkolwiek skomplikowanym akcie normatywnym i okaże się pomocna w zrozumieniu nowych instytucji ochrony w polskim systemie prawnym.

*radca prawny Zofia Jabłońska*

*radca prawny Karolina Kędziora*

*Maciej Kułak*

*dr Krzysztof Śmiszek*



ZJAWISKO DYSKRYMINACJI  
TŁO SPOŁECZNE  
REGULACJE MIĘDZYNARODOWE



# ROZDZIAŁ 1

## Dyskryminacja – wprowadzenie do pojęcia

### 1. Dyskryminacja jako zjawisko społeczne

1. Termin „dyskryminacja” pochodzi od łacińskiego słowa *discriminatio*, które oznacza „rozdzielenie, nierówne traktowanie, wybiórczą ocenę” (*Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, red. M. Branka, D. Cieślukowska, Kraków 2010, s. 108). Współcześnie w naukach społecznych dyskryminacja oznacza niesprawiedliwe, krzywdzące, wybiórcze, niewłaściwe traktowanie osoby w oparciu o jej przynależność do pewnej społecznie rozpoznawalnej grupy, wyodrębnionej na podstawie jednej lub większej liczby cech – tożsamości, np. kobiety (płeć), osoby starsze (wiek), osoby transpłciowe (tożsamość płciowa), muzułmanie (wyznanie).
2. Przyczynami (zwanymi także kryteriami dyferencjacji, przesłankami, cechami prawnie chronionymi) dyskryminacji są cechy, które bardzo silnie określają, kim jest jednostka w sensie społecznym, tzw. tożsamości społeczne pierwotne i wtórne. Tożsamościami pierwotnymi są cechy wrodzone, co do zasady niezależne od woli jednostki (płeć, wiek, orientacja psychoseksualna, kolor skóry, poziom sprawności – fizyczny i psychologiczno-społeczny, pochodzenie narodowe i etniczne) – i to do tych cech najczęściej odwołują się przepisy prawa antydyskryminacyjnego. Tożsamości wtórne to takie, na których zmianę mają wpływ działania jednostki, np. status rodzinny, status ekonomiczny, wykształ-



cenie, wyznaczenie itd. W ostateczności to, czy dana cecha stanowi tożsamość pierwotną czy wtórną, w dużej mierze zależy od kontekstu społeczno-kulturowego – w społeczeństwach kastowych np. ani zmiana statusu społeczno-ekonomicznego, ani zdobycie wykształcenia nie będzie możliwe ze względu na restrykcyjne normy społeczne. Analogicznie – dla niektórych grup nie będzie możliwa zmiana statusu rodzinnego czy wyznania.

3. Koncepcja dyskryminacji w ujęciu prawnym zakłada, że nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją (zob. komentarz do art. 3 ustawy). Prawnie dopuszczalne jest nadanie dwóm grupom różnych praw, pod warunkiem że takie zróżnicowanie będzie usprawiedliwione.
4. Z perspektywy psychologicznej dyskryminacja może przejawiać się na wiele sposobów: w bezpośrednim krzywdzeniu, odmawianiu pomocy, zachowaniach werbalnych i niewerbalnych, jawnym ocenianiu, nieprzychylnym traktowaniu, przemoc fizycznej i symbolicznej (*Edukacja antydyskryminacyjna...*, red. M. Branka, D. Cieślukowska, s. 108).
5. Dyskryminacja jako zjawisko społeczne charakteryzuje się natomiast tym, że nie stanowi sumy odosobnionych czynów czy wydarzeń, ale jest fenomenem systemowym – powtarzalnym i długotrwałym, który w konsekwencji prowadzi do nierówności między różnymi zbiorowościami, jak również ich przedstawicielami i przedstawicielkami w podziale władzy, uprawnień oraz innych społecznie istotnych dóbr. Dyskryminacja jest także zjawiskiem, które zapoczątkowane i niehamowane ma tendencję do nasilania się w czasie. Jedną z teorii przedstawiającą ten mechanizm jest schemat piramidy Allporta, który wyróżnia stadia dyskryminacji, a w którym ostateczne stadium nasilającego się procesu dyskryminacji stanowi eksterminacja grupy mniejszościowej. W ten sposób dyskryminacja wzmacnia *status quo*, zmierzając do utrzymania uprzywilejowanej pozycji grupy dominującej i marginalizując grupy mniejszościowe (A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe* (w:) *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, red. B. Kłos, J. Szymańczak, Studia BAS Kancelarii Sejmu 2011, nr 2(26), s. 9–40).

## 2. Łańcuch dyskryminacji

1. Początkiem mechanizmu zwanego łańcuchem dyskryminacji – gorszego traktowania konkretnej grupy społecznej – są utrwalone i powielane społecznie przekonania wobec osób należących do tej grupy. Przekonania takie nazywają się stereotypami (z greckiego *stereós* – stężyły, twardy; *typos* – wzorzec, odcisk; *Edukacja antydyskryminacyjna...*, red. M. Branka, D. Cieślukowska, s. 108). Stereotypy są mechanizmami poznawczymi konstruowanymi najczęściej dla odróżnienia grupy, do której przynależy jednostka (grupy „mojej”, „naszej”), od grupy „obcej” i stworzenia dychotomicznego podziału na my – oni. „Oni”, będący „nie nami” – czyli „obcymi” czy „innymi”, są też w ten sposób postrzegani – przez pryzmat uogólnionych przekonań uzasadniających ową „inność” (np. łamanie przyjętych w danej społeczności norm moralnych, zachowania odbiegające od przyjętych standardów kulturowych), które stanowią następnie uzasadnienie ich nierównego traktowania. Taki mechanizm poznawczy powoduje, że jednostki tworzą uproszczony obraz grupy społecznej, czym niwelują deficyt poznawczy. Stereotypy charakteryzują się tym, iż stanowią przekonania bardzo uproszczone, jednostronne, stają się ogólnym kwantyfikatorem pewnej grupy, są powielane i utrwalone społecznie oraz bardzo trudne do zmiany. Stają się automatem myślowym, przez pryzmat którego jednostki myślą o członkach i członkiniach jakiejś społeczności (A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie...*, s. 9–40). Stereotypy uaktywniają się w sytuacji niewiedzy, wyraźnych różnic między grupami oraz konfliktów. Konstrukty te są ogólnospołeczne, niepodatne na zmianę i dziedziczone z pokolenia na pokolenie.
2. Stereotypy stanowią podstawę procesu zwanego naznaczaniem (stygmatyzacją). Jest to mechanizm przypisywania grupom cech, które powodują postrzeganie grupy jako niezrozumiałej, nieprzyjemnej lub nawet niebezpiecznej w danym kontekście społecznym (np. gej jest pedofilem, cyganka kradnie, muzułmanin jest religijnym ekstremistą). Takie postrzeganie tych grup prowadzi do ich marginalizacji i wykluczenia jako jednostek niepożądanych społecznie, staje się więc przyczyną dyskryminacji. Zarówno stygmatyzacja, jak i dyskryminacja są

**Karolina Kędziora** – radczyni prawna, prezeska zarządu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, wykładowczyni Polskiej Akademii Nauk, członkini Komisji Praw Człowieka przy Krajowej Radzie Radców Prawnych, nominowana do nagrody Profesjonalności Forbesa 2013.

**Krzysztof Śmiszek** – doktor nauk prawnych, pracownik Zakładu Praw Człowieka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, członek zarządu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, sekretarz redakcji „Anti-Discrimination Law Review”, członek Europejskiej Sieci Ekspertów Prawnych w Dziedzinie Niedyskryminacji.

**Zofia Jabłońska** – radczyni prawna, przez kilka lat prawniczka Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego.

**Maciej Kułak** – doktorant w Katedrze Prawa Europejskiego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, przez kilka lat prawnik Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego.

Publikacja jest pierwszym na polskim rynku wydawniczym komentarzem do ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Została przygotowana przez prawników praktyków, którzy na co dzień stosują jej przepisy w postępowaniach przed polskimi sądami.

Czytelnicy odnajdą w opracowaniu m.in.:

- definicje form dyskryminacji,
- szczegółowe omówienie kwestii procesowych, ułatwiające postępowanie w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania,
- wykładnię przepisów materialnych, umożliwiającą prawidłowe skonstruowanie pism procesowych,
- liczne odniesienia do orzecznictwa polskiego, międzynarodowego, a w szczególności do dorobku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Książka jest przeznaczona dla praktyków prawa – sędziów, adwokatów i radców prawnych. Będzie też przydatnym źródłem wiedzy dla studentów prawa, europeistyki, socjologii, stosunków międzynarodowych, a także dla osób poszukujących argumentacji prawnej w sytuacji spotkania się z nierównym traktowaniem.



9788381070591 W01P01

ISBN 978-83-8107-059-1



9 788381 070591

#### ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL