

**Zakaz dyskryminacji przez asocjację
w orzecznictwie TSUE.
Stanowisko judykatury wobec praktycznych problemów**
**The prohibition of discrimination by association
in the case law of the CJEU.
The judicial stance vs. practical problems**

MONIKA DOMAŃSKA

Instytut Nauk Prawnych, Polska Akademia Nauk
ORCID: 0000-0002-3790-2548; [e-mail](#)

Citation: Domańska, Monika. 2025. Zakaz dyskryminacji przez asocjację w orzecznictwie TSUE. Stanowisko judykatury wobec praktycznych problemów. *Opolskie Studia Administracyjno-Prawne* 23(2): 21–37. DOI: 10.25167/osap.6069.

Abstract: This article discusses the prohibition of discrimination by association in the case law of the Court of Justice of the European Union (CJEU), focusing on its origins and legal foundations. The author points out that while the prohibition of discrimination in EU law traditionally applies to individuals possessing a given protected characteristic, such as disability or ethnic origin, the CJEU's case law – starting with the *Coleman* judgment – has extended protection to individuals who do not possess these characteristics themselves but are in close relationships with individuals who do.

The author's underlying argument is that the development of a jurisprudential concept concerning the prohibition of discrimination by association is fundamentally necessary. The aim is to prevent and combat this form of discrimination, which has not yet been addressed in EU anti-discrimination legislation. The article focuses on presenting the various forms of this discrimination: direct and indirect and formulates research questions regarding the scope of the application of this concept by national courts *ad casum*. The analysis was carried out based on the dogmatic-legal method and led the author to the conclusion that the interpretation of the prohibition of discrimination by association should serve to ensure the actual protection of equality, responding to evolving social and legal needs, and

the instruments used for this purpose – especially those developed in the case law of the CJEU – should, as far as possible, minimize doubts related to their application in specific factual situations in order to increase their preventive value.

Keywords: prohibition of discrimination, discrimination by association, criterion, effective protection, bond between individuals

Abstrakt: Artykuł podejmuje temat zakazu dyskryminacji przez asocjację (więź) w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), koncentrując się na jego genezie oraz podstawach prawnych. Autorka wskazuje, że choć zakaz dyskryminacji w prawie UE odnosi się tradycyjnie do osób posiadających daną cechę chronioną, taką jak niepełnosprawność czy pochodzenie etniczne, to orzecznictwo TSUE – poczynwszy od wyroku w sprawie *Coleman* – rozszerzyło ochronę również na osoby, które same nie posiadają tych cech, ale pozostają w bliskiej relacji z osobami je posiadającymi.

U podstaw rozważań w artykule stoi teza, że rozwój koncepcji orzeczniczej dotyczącej zakazu dyskryminacji przez asocjację jest ze wszech miar zasady i konieczny. Celem jest bowiem zapobieganie i zwalczanie tej dyskryminacji, której postać nie została dotychczas ujęta w antydyskryminacyjnych przepisach UE. W artykule najwięcej uwagi poświęcono przedstawieniu różnych form tej dyskryminacji: bezpośrednią i pośrednią, a także sformułowano pytania badawcze dotyczące zakresu podmiotowego stosowania tej koncepcji przez sądy krajowe *ad casum*. Analiza została przeprowadzona na podstawie metody dogmatyczno-prawnej i doprowadziła autorkę do konkluzji, że interpretacja zakazu dyskryminacji przez asocjację powinna służyć zapewnieniu rzeczywistej ochrony równości, odpowiadając na ewoluujące potrzeby społeczne i prawne, zaś instrumenty temu służące – zwłaszcza te, które rozwijane są w orzecznictwie TSUE – powinny w miarę możliwości jak najbardziej minimalizować wątpliwości związane z ich stosowaniem w konkretnych stanach faktycznych, aby podnieść ich walor prewencyjny.

Słowa kluczowe: zakaz dyskryminacji, dyskryminacja przez asocjację, kryterium, skuteczna ochrona, więź między jednostkami

1. Wstęp

Prowadząc rozważania w obszarze obowiązywania i stosowania przepisów gwarantujących równe traktowanie i zakaz dyskryminacji, wciąż bardzo często natrafia się na ten sam podstawowy problem, jakim jest zdefiniowanie kluczowych pojęć oraz ustalenie zakresu stosowania poszczególnych instrumentów ochronnych. Polskie przepisy antydyskryminacyjne w znakomitej większości znajdują swój rodowód w prawie unijnym, a przede wszystkim w unijnych dyrektywach, do implementacji których Polska jest zobowiązana na mocy traktatów. Rodzaje zabronionej dyskryminacji zostały więc najpierw nazwane przez unijnego prawodawcę, a następnie implementowane do prawa wewnętrznego państw członkowskich w sposób, który krajowemu prawodawcy wydawał się najbardziej właściwy w kontekście zapewnienia skuteczności standardom unijnym, ale też który odpowiada charakterystyce krajowego systemu prawnego. Więk-

szość przepisów zakazujących dyskryminacji znalazła swoje miejsce w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej: k.p.) i ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (dalej: u. wdroż.), co nie oznacza, że przepisy te wyczerpują katalog konstrukcji prawnych gwarantujących rzeczywistą ochronę przed dyskryminacją. Należy zauważyć, że dyrektywy unijne przewidują, że docelowo powinien obowiązywać zakaz „wszelkiej” czy „jakiegokolwiek” dyskryminacji w regulowanych przez nie dziedzinach życia¹. Posługiwanie się tak niedookreślonym pojęciem przez akt prawny ma na celu pozostawienie marginesu regulacyjnego na przyszłe, niezdefiniowane w momencie projektowania i uchwalania tego aktu, zdarzenia prawne. Zabieg tego typu z pewnością obniża stopień kompletności regulacji, lecz z drugiej strony pozwala ją dostosować – na przestrzeni pewnej nieznanej perspektywy czasu – do zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego i pozwala reagować na nowe zjawiska o charakterze dyskryminacyjnym². W ten sposób unijny prawodawca wyszedł naprzeciw nieznanym wyzwaniom, przewidując potrzebę rekonfiguracji wcześniej przyjętych koncepcji.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że zauważalna powściągliwość prawodawcy unijnego (ale także wielu prawodawców krajowych) w zakresie nowelizowania antydyskryminacyjnych aktów prawnych i włączania w ich zakres regulacyjny wszelkich nowych typów zdarzeń o charakterze dyskryminacyjnym, nie powinna być przedmiotem bezrefleksyjnej krytyki. Nie można bowiem tracić z pola widzenia, że w ujęciu społecznym za dyskryminację nie uznaje się sumy odosobnionych aktów, ale zjawisko systemowe, zauważalne i powtarzalne na dłuższym odcinku czasu. Ponadto dyskryminacja jako zjawisko społeczne charakteryzuje się tym, że gdy zostanie zapoczątkowane, wykazuje nasilającą się tendencję (Winiarska, Klaus [red.] 2011, 9–40). Początkiem dyskryminacyjnego łańcucha jest utarte i powielone społeczne przekonanie, że pewne jednostki charakteryzują się takimi cechami, które wyróżniają je na tle wielu innych lub na tle całej społeczności, co następnie prowadzi do ich gorszego traktowania powodującego marginalizację i często do wykluczenia społecznego. Dopiero w następnej kolejności stanowi

¹ Stanowią o tym treści preambuły oraz poszczególne przepisy, np. art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/43 z dnia 29 czerwca 2000 r., wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.U.2000, L 180, s. 22 (dalej: dyrektywa 2000/43); motyw 6, 12 czy art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. 2000, L. 303, s. 16 (dalej: Dyrektywa 2000/78).

² W tym miejscu należy zaznaczyć, że taki właśnie mechanizm, tylko w kontekście zakazanego kryterium dyskryminacji, został zastosowany przez TSUE w wyroku z dnia 30 kwietnia 1996 r., *P przeciwko S i Cornwall County Council*. Dostęp: b28.11.2025. ECLI:EU:C:1996:170, gdy orzekł, że zakaz dyskryminacji ze względu na płeć dotyczy również osoby, która zmieniła płeć, czyli osoby transpłciowej.

się przepisy antydyskryminacyjne, które są jednymi z najważniejszych narzędzi służących zapobieganiu, zwalczaniu i minimalizowaniu skutków takich wykluczeń.

2. Ewolucja zakazu dyskryminacji ze względu na więź w orzecznictwie TSUE

Dyskryminacja ze względu na więź (Maliszewska-Nienartowicz, Szczerba [red.] 2021: 94 i 95) czy dyskryminacja przez asocjację (Maliszewska-Nienartowicz [red.] 2020: 192 i 193; Zaccaroni [red.] 2017: 169) to najczęstsze określenia dla omawianej problematyki. Jednak ta sama forma dyskryminacji bywa określana jako „dyskryminacja przeniesiona”, „odruchowa”, „przez powiązanie”, „przez napromieniowanie” *etc.* Wszystkie przywołane przykłady łączy jeden najistotniejszy element, tj. dochodzi do pewnego rodzaju rekonfiguracji pojęcia dyskryminacji i rozszerzenia go na podmioty (związania z podmiotami), które do tej pory nie były brane pod uwagę jako ofiary dyskryminacji, a które doznały pejoratywnego traktowania z uwagi na więź, jaka łączy je z innym podmiotem.

Zakaz dyskryminacji ze względu na więź należy uznać za kluczowy krok w kierunku wzmocnienia walki z dyskryminacją przez wyraźne stwierdzenie, że osoby, które nie należą do grupy wrażliwej, wyróżnionej z uwagi na konkretne kryterium (posiadanie pewnej cechy chronionej), ale które pozostając w związku z taką osobą, mogą doświadczać niekorzystnego traktowania z tego powodu. Tego rodzaju traktowanie należy zaliczać do zdarzeń dyskryminujących, którym – co do zasady – należy także zapobiegać. Dyskryminacja ze względu na więź jest zatem modelem dyskryminującego działania wywołanego reakcją na zabronione kryterium, które dotyka dany podmiot, mimo że nie jest on bezpośrednio (automatycznie) łączony z tym kryterium. W ogólnym zarysie – nierówne traktowanie przybiera postać dyskryminacji ze względu na więź, gdy A dyskryminuje B (traktuje B w mniej korzystny sposób niż traktuje lub traktowałby C) z uwagi na cechę, którą posiada D. Najistotniejsze w tym modelu dyskryminacji jest występowanie „transferu” dyskryminacji, czyli dyskryminowany jest podmiot, który osobiście nie posiada danej cechy, lecz jest traktowany tak, jakby taką cechę posiadał, z uwagi na to, że pozostaje w ścisłym związku z osobą charakteryzującą się daną cechą / danym kryterium. Innymi słowy, A dyskryminuje B, ponieważ B wykazuje „więź” z D. Przyczyną tej dyskryminacji jest zatem cecha podmiotu D, lecz skutki mniej korzystnego traktowania dotyczą sytuacji, w której znalazł się podmiot B. Właśnie tego typu „transfer” dyskryminacji jest istotą dyskryminacji przez asocjację. „Transfer” dyskryminacji następuje z jednego podmiotu na drugi, mimo że dyskryminacja może dotyczyć także ten pierwszy podmiot.

Wystąpienie omawianej formy dyskryminacji oraz konieczność objęcia ochroną podmioty, które w ten sposób doświadczają dyskryminacji, potwierdził TS

w składzie wielkiej izby w wyroku w sprawie *Coleman*. Powyższe orzeczenie zapadło w związku z pozwem złożonym przez panią Coleman przeciwko swojemu pracodawcy – kancelarii prawnej. W postępowaniu przed sądem krajowym S. Coleman podnosiła, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracodawca odmówił jej powrotu na stanowisko pracy jakie zajmowała dotychczas, podczas gdy rodzicom dzieci, które nie były niepełnosprawne, zezwolono na powrót na to samo stanowisko; odmówiono również przyznania jej takiej samej elastyczności czasu pracy oraz takich samych warunków pracy, z jakich korzystali inni pracownicy, będący rodzicami dzieci, które nie były niepełnosprawne. Pani Coleman była określana jako „leniwa”, gdy występowała o dni wolne od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, podczas gdy rodzice dzieci, które nie były niepełnosprawne, uzyskiwali zgodę na dni wolne w celu opieki nad dziećmi. Ponadto czyniono obraźliwe komentarze wobec niej i jej dziecka, przy czym tego rodzaju komentarze nie były wygłaszane pod adresem innych pracowników, którzy mieli dzieci.

Odpowiadając na pytanie prejudycjalne sądu krajowego, TSUE stwierdził, że zakaz dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność nie ogranicza się tylko do osób, które są niepełnosprawne. Tym samym, jeżeli pracodawca traktuje pracownika, który nie jest niepełnosprawny, mniej korzystnie niż innego pracownika w porównywalnej sytuacji, i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit a) dyrektywy 2000/78. Wyrok pozostawał w zgodzie ze stanowiskiem rzecznika generalnego *Maduro*, w ocenie którego „gdy ktoś jest obiektem dyskryminacji ze względu na którąkolwiek z cech wymienionych w art. 1 dyrektywy, sam może skorzystać z ochrony, jaką daje dyrektywa, nawet jeżeli sam tej właściwości nie posiada. Nie jest konieczne, by ktoś, kto jest obiektem dyskryminacji, musiał być źle traktowany z uwagi na »swoją niepełnosprawność«. Wystarczy, by był on źle traktowany z uwagi na niepełnosprawność. W ten sposób można być stosownie do dyrektywy ofiarą niezgodnej z prawem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, nie będąc samemu osobą niepełnosprawną; ważne jest, by owa niepełnosprawność – w tym przypadku niepełnosprawność syna S. Coleman – wykorzystana była jako powód do mniej przychylnego jego traktowania”.

Implementując wyrok C-303/08, Employment Appeal Tribunal uznał, że mimo iż dyrektywa 2000/78 nie może być bezpośrednio stosowana między stronami sporu, jak również przepisy ustaw krajowych nie zakazują wprost tego rodzaju dyskryminacji, to jednak stosując Disability Discrimination Act 1995, należy tak interpretować właściwe przepisy, aby włączyć ten typ dyskryminacji w zakres regulacyjny aktu, bez uszczerbku dla jego litery, tj. w taki sposób,

aby pozostawał w zgodzie z dyrektywą, która tej dyskryminacji zabrania – co zostało potwierdzone w orzeczeniu Trybunału³.

W orzeczeniu w sprawie *Coleman* Trybunał nie wypowiedział się w kwestii możliwości wystąpienia dyskryminacji przez asocjację w formie pośredniej. Ten rodzaj dyskryminacji ujawnił się jednak wyraźnie w orzeczeniu w sprawie *CHEZ*. Neutralnym kryterium (praktyką), które jednocześnie prowadziło do nieuprawnionego różnicowania w traktowaniu grupy osób chronionych przez zakaz dyskryminacji, było działanie firmy CHEZ, która zamontowała liczniki energii elektrycznej w dzielnicy zamieszkiwanej przez Romów na wysokości powyżej 6 m, podczas gdy w innych dzielnicach liczniki były montowane na wysokości 1,70 m nad ziemią. Skarżąca tą praktykę pani Nikolowa – prowadząca w tej dzielnicy sklep spożywczy, która nie miała pochodzenia romskiego – podkreśliła, że z uwagi na miejsce prowadzenia działalności została potraktowana gorzej niż mieszkańcy innych dzielnic, które nie były zamieszkałe przez mieszkańców pochodzenia romskiego. W ramach udzielonej odpowiedzi TSUE nie odniósł się bezpośrednio do pojęcia dyskryminacji przez asocjację⁴, ale uczyniła to rzecz-

³ Na marginesie rozważań warto zauważyć, że do dnia wydania przez TSUE wyroku w sprawie *Coleman* dyskryminacja przez asocjację była zaledwie kojarzona jako koncepcja amerykańskiego prawa antydyskryminacyjnego i dotyczyła w przeważających przypadkach kryterium rasy. W sprawie *Holcomb v. Iona Coll.*, 521 F.2d 130 (2d Cir. 2008), były asystent trenera koszykówki twierdził, że został zwolniony, ponieważ jego małżonka była Afroamerykanką. Sąd Apelacyjny w Nowym Jorku zgodził się, że zarzut ten był wystarczający, aby stwierdzić, że doszło do dyskryminacji przez asocjację, którą należy penalizować na podstawie Tytułu VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z 1964 r. Sąd stwierdził, że „w przypadku, gdy pracownik jest poddawany niekorzystnemu traktowaniu, ponieważ pracodawca nie akceptuje związków międzyrasowych, pracownik doświadcza dyskryminacji ze względu na rasę”.

W Europie dyskryminacja przez asocjację jako koncepcja krajowego prawa antydyskryminacyjnego zaczęła pojawiać się w Wielkiej Brytanii od lat 70. Jej geneza jest wynikiem licznych kolizji występujących między postanowieniami zawartymi w Sex Discrimination Act z 1975 r. i Race Relations Act z 1976 r., który następnie został zastąpiony przez Disability Discrimination Act z 1995 r., Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations z 2003, Employment Equality (Religion or Belief) Regulations z 2003 r. i Employment Equality (Age) Regulations z 2006 r. Przyjęcie tych regulacji spowodowało, że obowiązujące przepisy były tak niespójne i fragmentaryczne, że sądy krajowe zmuszone były orzekać na podstawie niezamierzonych subtelnych różnic w literze tych przepisów i dokonywać subsumcji dla stanów faktycznych nieprzewidzianych przez prawodawcę. Przykładem jest sprawa *Race Relations Board v. Applin* (1793, QB 815), w której przyjęto, że A dopuszcza się dyskryminacji B ze względu na kolor skóry, rasę czy pochodzenie etniczne podmiotu C.

⁴ TS zaznaczył jedynie, że dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne w rozumieniu dyrektywy 2000/43, należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich, w których w dzielnicy miasta zasadniczo zamieszkałej przez mieszkańców romskiego pochodzenia „wszystkie liczniki energii elektrycznej są umieszczone na słupach stanowiących część napowietrznej sieci elektroenergetycznej na wysokości od sześciu do siedmiu metrów, podczas gdy w innych dzielnicach takie liczniki są umieszczone na wysokości mniejszej niż dwa metry, wspominane pojęcie stosuje się niezależnie od tego, czy środek zbiorowy dotyczy osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub osób, które choć nie mają takiego pochodzenia, są w raz z nimi poddane mniej przychylnemu traktowaniu lub znajdują się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, które to traktowanie lub która to sytuacja wynikają z zastosowania tego środka”.

nik *Kokott* w swojej opinii do sprawy, w której zaznaczyła, że dyskryminacja ta może mieć miejsce nie tylko wówczas, gdy występuje ścisła osobista relacja z podmiotem posiadającym daną cechę, lecz także jeśli środek ma ogólny kolektywny charakter, a przez to oddziałuje nie tylko na osoby chronione przez konkretny zakaz dyskryminacji, lecz także – przez wywieranie skutku ubocznego – również na inne osoby. Z opinii rzecznik wynika wyraźnie, że chodzi o osoby, które znalazły się w zasięgu oddziaływania tego środka.

Pogłębioną refleksję na temat pośredniej dyskryminacji przez asocjację TSUE zawarł w najnowszym wyroku z 11 września 2025 r., C-38/24. Sprawa dotyczyła pracownicy G.L., która pracowała na stanowisku „operatora stacji” sprawując nadzór i kontrolę nad stacją metra. Wielokrotnie prosiła pracodawcę o przeniesienie jej na stanowisko pracy ze stałymi godzinami pracy, a nawet na stanowisko wymagające niższych kwalifikacji, dzięki czemu miałaby możliwość sprawowania opieki nad swoim małoletnim synem, który jest w znacznym stopniu niepełnosprawny i musi uczestniczyć w programie leczenia w godzinach popołudniowych. Pracodawca częściowo zgodził się na zmiany, ale nie wprowadził ich w sposób stały. Powódka wniosła o zobowiązanie pracodawcy do permanentnego przeniesienia jej na stanowisko pracy ze stałymi godzinami pracy na pierwszej zmianie i o zobowiązanie pracodawcy do przyjęcia planu działania w celu wyeliminowania dyskryminacji, której doświadczyła oraz o naprawienie poniesionej szkody. W odpowiedzi na zadane przez włoski sąd kasacyjny pytanie prejudycjalne Trybunał orzekł w zasadzie w całości po myśli powódki uznając, że zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność ma zastosowanie do pracownika, który choć sam nie jest osobą niepełnosprawną, to doświadcza takiej dyskryminacji z uwagi na pomoc swojemu dziecku z niepełnosprawnością, zapewniając mu niezbędną opiekę stosowną do jego stanu. Ponadto stwierdził, że w celu zapewnienia przestrzegania zasady równości pracowników i zakazu dyskryminacji pośredniej pracodawca jest zobowiązany do przyjęcia racjonalnych usprawnień w odniesieniu do pracownika, który choć sam nie jest osobą niepełnosprawną, to doświadcza takiej dyskryminacji ze względu na pomoc jakiej udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością, zapewniając mu niezbędną opiekę stosowną do jego stanu, pod warunkiem, że takie usprawnienia nie nakładają na tego pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń⁵.

Powyższy wyrok jest niejako uzupełnieniem stanowiska wyrażonego w sprawie *Coleman* i potwierdza założenie sądu krajowego, że dyskryminacja przez asocjację, mimo że ze swej natury nie oddziałuje bezpośrednio przez zabronione kryterium, to może występować w formie bezpośredniej jak i pośredniej.

⁵ Zagadnienie dotyczące racjonalnych usprawnień nie będzie w tym miejscu analizowane z uwagi na ograniczone ramy opracowania.

Dążąc do schematycznego ujęcia modelu pośredniej dyskryminacji przez asocjację, który uwidocznił się w sprawie C-38/24, należy przyjąć, że pracodawca A wymaga od wszystkich pracowników (w tym pracownika B) aby pracowali zgodnie z harmonogramem pracy przewidującym zmianowy system czasu pracy z ruchomymi godzinami pracy dobowej. Pracownik B jest opiekunem C, który jest osobą niepełnosprawną. Wymaganie to stawia w trudnym położeniu wyłącznie pracownika B. Występuje dyskryminacja pośrednia, gdyż pracownik B z uwagi na opiekę nad niepełnosprawną osobą C nie jest w stanie sprostać temu wymaganiu w porównaniu do skali możliwości innych pracowników. W konsekwencji dochodzi do pośredniej dyskryminacji pracownika B z uwagi na związek z osobą C, która jako niepełnosprawna wymaga opieki świadczonej przez pracownika B. W dyskryminacji pośredniej dochodzi do nałożenia nieproporcjonalnych skutków przez daną praktykę na osoby, które są związane z innymi osobami charakteryzującymi się wyróżnionymi cechami i nie należy tej dyskryminacji utożsamiać z tym, że osoby wyróżnione daną cechą same odczuwają nieproporcjonalny wpływ na swoje położenie wywołane tą samą praktyką. Wciąż istotna jest więc łącząca te podmioty i efekt transferu dyskryminacji.

3. Źródła ochrony przed dyskryminacją przez asocjację ze względu na niepełnosprawność

W związku z tym, że TSUE opracował koncepcję zakazu dyskryminacji przez asocjację w orzeczeniach, w których to kryterium niepełnosprawności odgrywało wiodącą rolę, niezbędne jest bliższe przyjrzenie się źródłom prawa, które zostały uznane za fundamentalne dla ochrony przed omawianą dyskryminacją, oraz ich interpretacji przez Trybunał. Nie może być wątpliwości, że dyrektywa 2000/78 ma zastosowanie, gdy dyskryminujące zachowanie jest wprost wymierzone w osobę niepełnosprawną. Objęcie ochroną przewidzianą w dyrektywie osoby, która tworzy bliską więź z osobą niepełnosprawną, już takie oczywiste nie było, aż do orzeczenia w sprawie *Coleman*. Główna wartość tego wyroku przejawia się zatem w tym, że TS przedstawił nową interpretację tej dyrektywy skupiając się na jej obiektywnym zakresie regulacyjnym po to, aby rozszerzyć zakres subiektywnego zastosowania. Nastąpiła istotna zmiana wektora problemu w kontekście koniecznej subsumcji. Centralnym elementem ochrony antydyskryminacyjnej przestał być podmiot podlegający ochronie z uwagi na wyróżnioną cechę/kryterium, gdyż taką ochronę otrzymała cecha jako taka (wyróżnione kryterium), przez pryzmat której dochodzi do dyskryminacji osób tworzących więź, z osobami którym wprost przypisuje się tą cechę. W ten sposób został wysunięty na pierwszy plan sam cel dyrektywy 2000/78, który wyrażony w art. 1 (celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub

orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania) nie odnosi się do ochrony *ratione personae* lecz do ochrony *ratione materiae*. Sprawa *Coleman* dała podstawę do przyjęcia, że dyrektywa oddziałuje na zasadzie wykluczenia możliwości zgodnego z prawem wykorzystywania cech takich jak religia, wiek, niepełnosprawność i orientacja seksualna, do takiego traktowania pracowników, który jest mniej korzystny niż traktowanie pracowników, którzy nie posiadają wymienionych cech, a jednocześnie do gorszego traktowania pracowników nieposiadających wskazanych cech, lecz pozostających w ścisłej relacji z osobą, która takie cechy posiada. Trybunał znalazł zatem w dyrektywie 2000/78 podstawę do ochrony matki niepełnosprawnego dziecka przez pryzmat konieczności ochrony wszelkich interesów tego niepełnosprawnego dziecka. Zauważył, że więź, która łączy podmioty jest łącznikiem dla szkodliwych konsekwencji, które oddziałują jednocześnie na te dwa podmioty.

O ile w przypadku dyskryminacji bezpośredniej bezprawne zachowanie wykorzystujące daną cechę jest podstawową przesłanką rozumowania osoby dopuszczającej się dyskryminacji, o tyle w przypadku dyskryminacji pośredniej, zamiar dyskryminacji nie jest istotny. Możliwa jest zatem taka sytuacja, gdy dane zachowanie pozbawione jest jakiegokolwiek zamiaru dyskryminującego i jest działaniem w dobrej wierze, lecz mimo to będzie dyskryminacją z uwagi na wywieranie negatywnego skutku na osoby, które charakteryzują się daną cechą odpowiadającą kryterium zabronionego różnicowania. W przypadku dyskryminacji przez asocjację negatywne konsekwencje dotyczą – tak jak w przypadku dyskryminacji bezpośredniej – w zasadzie dwóch osób. Osoby te odczuwają marginalizację z powodu jednej cechy wyszczególnionej w dyrektywie, która występuje u jednej z tych osób, ale nie u drugiej. Teza ta znalazła potwierdzenie w wyroku w sprawie C-38/24. TSUE potwierdził istnienie zakazu pośredniej dyskryminacji przez asocjację – co w zasadzie należało przyjąć a priori. Nie odnajduje się bowiem w orzecznictwie TSUE takiego przypadku, aby Trybunał nie stwierdził zakazu dyskryminacji pośredniej wówczas, gdy wywodził już zakaz dyskryminacji bezpośredniej z powodu analogicznej cechy. Niemniej orzeczenie C-38/24 jest szczególnie istotne dla sądów krajowych z innego względu. Jest nim przede wszystkim podstawa prawna, która stała się umocowaniem dla zakazu dyskryminacji przez asocjację, a która zmieniła się znacząco od wyroku w sprawie *Coleman*. Trybunał w skrupulatny sposób wymienił źródła prawa, których interpretacja doprowadziła do wydania wyroku w sprawie. Ten magisterialny styl argumentacji zawarty w uzasadnieniu powinien być zaimplementowany przez sądy krajowe w celu usystematyzowania podstaw zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, ze szczególnym naciskiem na stosowanie tego zakazu wobec szeroko pojętego interesu niepełnosprawnych dzieci. W tym względzie należy zaznaczyć za TSUE, że: 1) dyrektywa 2000/78 konkretyzuje,

w obszarze objętym zakresem jej zastosowania, ogólną zasadę niedyskryminacji zapisaną w art. 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, (dalej: KPP), który zakazuje wszelkiej dyskryminacji, w tym – między innymi – ze względu na niepełnosprawność; 2) UE zatwierdziła konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (dalej: konwencja ONZ), której postanowienia stanowią, od chwili wejścia w życie tej konwencji, integralną część porządku prawnego Unii. Wynika z tego, że w celu dokonania wykładni przepisów dyrektywy 2000/78 można powoływać się na te postanowienia, podobnie jak na postanowienia KPP, oraz że w miarę możliwości tę dyrektywę należy interpretować zgodnie z tą konwencją; 3) Komitet ds. Praw Osób Niepełnosprawnych ustanowiony w art. 34 konwencji ONZ, w szczególności w ramach kompetencji przyznanych mu w protokole fakultatywnym do tej konwencji z 13.12.2006 r., uważa, że obowiązek zakazu jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, przewidziany w jej art. 5 ust. 2, ma na celu ochronę osób niepełnosprawnych i osób z ich otoczenia, na przykład rodziców niepełnosprawnych dzieci, i wyraźnie odnosi się do dyskryminacji „w oparciu o więź”, nie ograniczając jej do dyskryminacji bezpośredniej; 4) zakaz dyskryminacji ustanowiony w dyrektywie 2000/78 należy również interpretować w związku z art. 24 KPP oraz jej art. 26. Art. 24 dotyczy praw dziecka i przewiduje w ust. 1, że dzieci mają prawo do takiej ochrony i opieki, jaka jest konieczna dla ich dobra, a w ust. 2, że w działaniach dotyczących dzieci, zarówno podejmowanych przez władze publiczne, jak i instytucje prywatne, należy przede wszystkim kierować się najlepszym interesem dziecka. Art. 26 KPP stanowi z kolei, że UE uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności; 5) art. 14 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (dalej: EKPC), która ma zastosowanie w związku z prawami i wolnościami zagwarantowanymi w tej konwencji, które zgodnie z art. 52 ust. 3 KPP należy przyjąć jako minimalny próg ochrony. Mając powyższe na uwadze i odnosząc to do stanu faktycznego sprawy, TS przyjął, że dyrektywę 2000/78, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) w związku z art. 21, 24 i 26 KPP, a także art. 2, 5 i 7 konwencji ONZ, należy interpretować w ten sposób, że zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność ma zastosowanie do pracownika, który choć sam nie jest osobą niepełnosprawną, to doświadcza takiej dyskryminacji z uwagi na pomoc, jakiej udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością, zapewniając mu niezbędną opiekę stosowną do jego stanu.

Warto zatem zaznaczyć, że uzasadnienie wyroku TS w sprawie C-38/24 stanowi istotny punkt odniesienia dla sądów krajowych, ponieważ wyraźnie wskazuje podstawy prawne obowiązywania zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, a przy tym zakazu dyskryminacji przez asocjację. Tak

szeroki zakaz ochrony jaki na mocy powyższych przepisów został przyznany niepełnosprawnemu dziecku stał się uzasadnieniem dla wyprowadzenia z nich zakazu wszelkiej dyskryminacji takiego dziecka, włączając w to zakaz dyskryminacji osób tworzących z dzieckiem życiową więź. Zgodnie z powyższą koncepcją, obowiązek niedyskryminacyjnego traktowania jest obowiązkiem negatywnym relatywizowanym do normy zakazującej różne traktowanie w porównywalnych sytuacjach osób opiekujących się dziećmi, w wyniku których dochodzi do marginalizowania osób opiekujących się dziećmi z niepełnosprawnością. TSUE interpretując przepisy prawa unijnego nie tylko doprecyzowuje ich treść, ale również dostarcza sądom krajowym klarownych „wytycznych” co do zakresu ochrony przed tego rodzaju dyskryminacją. W praktyce oznacza to, że orzeczenie TSUE pełni kluczową rolę nie tylko w umacnianiu standardów ochrony praw osób z niepełnosprawnościami i osób im najbliższych, lecz także w kształtowaniu odpowiedzialnej praktyki orzeczniczej sądów krajowych, które powinny orzekać samodzielnie stosując prawo UE.

4. Charakterystyka „więzi” wypełniającej definicję dyskryminacji przez asocjację

Od samego początku, tj. od wyroku w sprawie *Coleman*, w orzecznictwie TSUE nie znajduje się odpowiedzi na pytanie o kwalifikację prawną „więzi”, która łączy podmioty, między którymi dochodzi do transferu dyskryminacji, mimo że Trybunał został o to zapytany przez sąd krajowy (C-38/24) w kontekście wykładni pojęcia „opiekuna rodzinnego” w rozumieniu prawa krajowego do celów stosowania dyrektywy 2000/78. Przede wszystkim nie jest jasne czy o występowaniu tej więzi decyduje stosunek prawny, czy jest to raczej istotna więź emocjonalna istniejąca między takimi osobami. W przypadku p. *Coleman* spełnione były te dwie okoliczności. Podobnie w sprawie C-38/24. Dla wypełnienia samej definicji dyskryminacji przez asocjację istotne jest bowiem to, że przez taką więź dochodzi do poszerzenia zakresu zastosowania zakazu dyskryminacji. Niemniej dla możliwości subsumcji zakazu dyskryminacji przez asocjację w konkretnej sprawie najistotniejsze jest ustalenie istnienia koniecznej więzi między właściwymi podmiotami, a następnie skutków transferu dyskryminacji dokonującej się przez taką więź. Zasadne jest zatem postawienie pytania, czy więź powinna być rozumiana wyłącznie jako bliskość emocjonalna czy inne powiązania osobiste, czy też o występowaniu więzi świadczy choćby wchodzenie w luźniejsze interakcje, niezwiązane ze stosunkami rodzinnymi lub prywatnymi? Rzeczniczka generalna *Kokott* w swojej opinii do orzeczenia w sprawie *CHEZ*, uznała, że choć w pierwszej kolejności to osoba będąca w bliskiej relacji z osobą noszącą daną cechę może być poddana działaniom dyskryminującym ze względu na więź, to nie da się jednak wykluczyć, że stosowna ochrona należna jest również

w przypadku więzi o mniej personalnym wymiarze. W sprawie *CHEZ* wykazano, że osoba niebędąca pochodzenia romskiego mogła korzystać z ochrony przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie etniczne mimo tego, że sama nie należała do danej chronionej grupy. Wystarczyło stwierdzenie faktu, że osoba ta była „poddana mniej przychylnemu traktowaniu lub znalazła się w szczególnie niekorzystnej sytuacji z jednej z tych przyczyn”. Ze sprawy tej wynika, że wystąpienie dyskryminacji przez asocjację nie zależy od wykazania ścisłego lub bliskiego związku emocjonalnego między ofiarą a grupą, z którą jest jednakowo nierówno potraktowana. Wystarczy istnienie takiego związku, który integruje ją z grupą, razem z którą doświadczyła dyskryminacji. W tym przypadku była to więź o charakterze zawodowym (p. Nikolova prowadziła sklep w dzielnicy romskiej). Trzeba jednak podkreślić, że więź ta utrzymywała się przez długie lata i miała zasadniczy wpływ na życie osoby, która doświadczyła dyskryminacji przez asocjację. Była to zatem więź, która, mimo że miała charakter zawodowy, to jednak jej długoletni okres wpływał na stabilność i stałość szeroko pojętych stosunków ze sfery życia prywatnego tej osoby.

Prowadzona analiza przykładów z orzecznictwa TSUE nasuwa wniosek, że dyskryminacja przez asocjację jest odczuwana przez osoby, które są społecznie świadome występowania dyskryminacji wobec osób charakteryzujących się daną cechą (zabronionym kryterium różnicowania). Wyraźnie identyfikują taką dyskryminację i zauważają negatywną reakcję wobec konkretnych osób (grupy). Oczywista jest dla nich ich marginalizacja oraz obniżenie społecznego statusu. Silna i bliska więź z takimi osobami powoduje, że osoby dyskryminowane przez asocjację odczuwają na sobie taki sam skutek tej negatywnej społecznej reakcji. Nie są to zatem osoby, które pozostają w jakimkolwiek związku z osobami stygmatyzowanymi przez charakteryzowanie się konkretnymi cechami. Tym samym nie przez każdą nawiązaną więź (relację) z tymi osobami znajdują się w grupie osób chronionych przez zakaz dyskryminacji przez asocjację. Więź musi być istotna życiowo dla tych osób, charakterystyczna dla współzależnej relacji i spajająca interesy. Wydaje się, że schematycznymi przykładami dla takiej więzi mogą być: A dyskryminuje B, bo B ma ciemnoskórą żonę; bo dzieci B są dziewczynkami; bo B ma homoseksualnego syna.

W rozważanym kontekście warto zauważyć, że w doktrynie prawa amerykańskiego podkreśla się, że stygmatyzacja prowadząca do dyskryminacji przez asocjację charakteryzuje się tym, że dyskryminowana osoba jest świadoma własnej sytuacji przechodząc proces „samostygmatyzacji” wynikający ze świadomości, a zarazem z bliskości doświadczeń stygmatyzujących osoby charakteryzujące się daną cechą (matka niepełnosprawnego dziecka odczuwa na sobie/odczuwa z własnej pozycji dyskryminację dziecka, gdyż uczestniczy w wydarzeniach, w których dochodzi do tej dyskryminacji) (Solanke 2017: 88). Proces samo-stygmatyzacji przybiera trzy formy:

- doświadczanie – gdy dana osoba jest faktycznie poddawana negatywnemu traktowaniu;
- przeczuwanie – gdy dana osoba przewiduje, że dane okoliczności wywołają dyskryminację,
- zinternalizowanie – poczucie własnej wartości ulega zmniejszeniu z powodu dyskryminujących okoliczności (w tej formie należy poszukiwać elementu naruszenia godności, który jest istotny z punktu widzenia zasądzenia zadośćuczynienia).

Te trzy formy są na tyle ściśle powiązane, że nawet gdy dana osoba zaprzecza czy odcina się od danej cechy, to i tak nie zmienia to odczuwania własnego położenia. Innymi słowy, samostygmatyzacja danym kryterium jest zależna od kompleksowego (zewnętrznego i wewnętrznego) nastawienia do danego kryterium, gdyż ono determinuje jej położenie (Corrigan, Watson, Barr 2006: 875 i n.).

Za przykład może służyć także sytuacja, gdy dana więź jest wręcz „podskórnie” odczuwana i wpływa na psychiczne i fizyczne uwarunkowania życia danej osoby (Ongena, Popov 2016: 1700). Taka zależność wystąpiła u białych kobiet, które przyjęły tożsamość mniejszości etnicznych występujących w USA. *Rachel Dolezal* została przewodniczącą lokalnej gałęzi Narodowego Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Osób Kolorowych zaś *Andrea Smith* stała się członkiem narodu Czirokezów. Tej ostatniej przypisuje się działanie z premedytacją nakierowane na przyspieszenie kariery naukowej i uzyskanie tytułu profesora pochodzącej z mniejszości etnicznej (wykorzystując politykę wyrównywania szans), mimo że de facto „wstąpiła” do mniejszości etnicznej.

Poza wyżej wymienionymi wątpliwościami co do charakteru „więzi” występującej w dyskryminacji przez asocjację, orzeczenia TSUE nie odnoszą się także do innej istotnej kwestii, która sprowadza się do pytania, czy zakaz dyskryminacji przez asocjację dotyczy tylko jednego/jedynego opiekuna osoby niepełnosprawnej, czy wszystkich opiekunów takiej osoby, którzy zaznaczają/wyrażają silną więź z osobą/dzieckiem niepełnosprawnym. Ponadto istotne jest, w jaki sposób należy wyrażać taką więź, czyli z punktu widzenia której strony wyrażanie więzi ma być wystarczająco wyraźne? Zatem skoro w dyskryminacji przez asocjację nie występują ani osobisty charakter zabronionego kryterium dyferencjacji ani osobiste pokrzywdzenie oznaczonej osoby, to jak wyrazić więź między podmiotami, aby właściwy interes prawny był chroniony? Czy wystarczy litera prawa stanowiąca o konkretnej więzi między podmiotami, czy też muszą wystąpić sytuacje życiowe, które wzmacniają taką więź? Na te pytania nie odnajduje się odpowiedzi w dotychczasowym orzecznictwie TSUE, zaś doktrynalne rozważania komplikują inne wypowiedzi Trybunału, które kształtują linię orzeczniczą zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazać przede wszystkim należy na wyrok w sprawie *Feryn*, w której przyjęto, że pokrzywdzenie dyskryminacyjnym traktowaniem nie koniecznie musi wyrażać się przez skutek doty-

kający konkretną osobę, gdyż może mieć charakter jedynie potencjalny. Czyli może być „jedynie” przewidywalnym skutkiem. Sprawa *Feryn* koncentrowała się wokół publicznego oświadczenia kierownika przedsiębiorstwa o zamiarze niezatrudniania cudzoziemców z uwagi na obawy klientów przed udostępnianiem swoich pomieszczeń pracownikom innym niż belgijscy obywatele. Trybunał uznał, że w takim przypadku dochodzi do dyskryminacji bezpośredniej, gdyż taka polityka zatrudnienia odnosi już na etapie rekrutacji (składanie odpowiedzi na oferty pracy) skutek zniechęcający wobec osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, mimo że trudno zidentyfikować konkretną nierówno traktowaną osobę. Z kolei w wyroku w sprawie *Asociatia Accept* Trybunał przyjął, odnosząc się do oświadczenia o niezatrudnianiu osób LGBT, że takie publiczne oświadczenie nie musi pochodzić od osoby posiadającej uprawnienie do dokonywania czynności prawnych w imieniu podmiotu dyskryminującego, by móc uznać je za dyskryminacyjną barierę w zakresie zatrudnienia.

W kontekście tych orzeczeń i w przypadku zagrożenia potencjalnego naruszenia zakazu dyskryminacji przez asocjację powstają nowe wątpliwości związane z faktycznymi możliwościami uprawdopodobnienia wystąpienia potencjalnej dyskryminacji na skutek transferu opresji przez więź podmiotów. Stąd zasadne wydaje się oczekiwać na bardziej szczegółowe rozważania TSUE dotyczące stosowania koncepcji zakazu dyskryminacji przez asocjację.

Póki jednak brak jest konkretnych wypowiedzi TSUE w zakresie podniesionych wyżej wątpliwości, wydaje się, że można przyjąć, że więź łączącą podmioty między którymi dochodzi do transferu dyskryminacji jest z pewnością więź rodzinna, czyli taka, która z założenia inkorporuje obowiązek opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny. W przypadku dziecka z niepełnosprawnością więź taka odnosi się do rodziców oraz innych członków rodziny, na których scedowany jest obowiązek opieki. Nie ma przy tym znaczenia ilość osób, ale siła i bliskość relacji. To właśnie silna i bliska więź z dzieckiem niepełnosprawnym powoduje, że osoby dyskryminowane przez asocjację odczuwają na sobie taki sam skutek społecznej opresji. Z kręgu tak wskazanej grupy nie można też wykluczyć osób, które wprawdzie nie są członkami rodziny, ale spoczywa na nich inny prawny obowiązek łączący je silnie z osobami stygmatyzowanymi. W tym przypadku istotne będzie wykazanie, że więź ma charakter współzależnej relacji, która spaja interesy tych osób. Tym samym konieczne jest wykazanie trwałości i wagi występującej relacji. Powyższe należy odnieść do dyskryminacji przez asocjację występującą w formie bezpośredniej, pośredniej, czy w przypadku traktowania z przewidywalnym skutkiem dyskryminującym (*Feryn*), lub wręcz zapowiedzią dyskryminacji – mimo że nie przez osobę kompetentną do działania w wyznaczonym obszarze (*Asociatia Accept*). Z oczywistych względów wszystkie pozostałe kryteria zakazanej dyskryminacji również podlegają takim

samym warunkom konotacji między podmiotami, do których należy odnosić zakaz dyskryminacji przez asocjację w konkretnym stanie faktycznym.

5. Podsumowanie

Począwszy od orzeczenia w sprawie *Coleman* kształtuje się linia orzecznicza TSUE dotycząca zakazu dyskryminacji przez asocjację, która m.in. zmieniła interpretację dyrektywy 2000/78. Początkowo przyjmowano, że dyrektywa chroni tylko osoby wyróżniające się ze względu na cechę szczególną (kryterium wymienione w dyrektywie), ale wyrok w sprawie *Coleman* rozszerzył tę ochronę na osoby tworzące bliską więź z takimi osobami (w tej sprawie, ze względu na więź z osobą niepełnosprawną). Ta istotna zmiana w interpretacji przepisów dyrektyw antydyskryminacyjnych polega na przesunięciu ciężaru ochrony wynikającego z ustanowionego zakazu z konkretnej osoby (*ratio personae*) na samą cechę/kryterium (*ratio materiae*). W ten sposób dyrektywa chroni przed gorszym traktowaniem osoby nieposiadającej danej cechy, ale pozostające w ścisłej relacji z osobą, która tą cechę posiada. Ta sama linia orzecznicza (sprawa *CHEZ*, sprawa C-38/24) nie udziela jednak odpowiedzi na inne istotne pytania, które muszą być stawiane przez sądy krajowe, gdy rozstrzygają sprawy dotyczące zakazu dyskryminacji przez asocjację. Przede wszystkim dotyczą one charakteru więzi łączącej podmioty, między którymi następuje transfer dyskryminacji, oraz sposobu oceny/wyważania stopnia naruszenia interesu prawnego podmiotu noszącego daną cechę spowodowany przez transfer gorszego traktowania podmiotu, który wykazuje więź z tym pierwszym. Główny problem polega na braku precyzyjnej definicji prawnej tej więzi – nie jest jasne, czy decydujący jest stosunek prawny, czy istotna jest również więź emocjonalna łącząca podmioty. Zarówno w sprawie *Coleman*, jak i późniejszych, Trybunał unikał jednoznacznego wyjaśnienia tego pojęcia. Powyższe wątpliwości muszą zostać rozstrzygnięte *ad casum* przez sądy krajowe stosujące prawo z ewentualną pomocą Trybunału w ramach uzyskanych odpowiedzi na zadane pytanie prejudycjalne.

Wykaz skrótów

Dyrektywa 2000/43 – Dyrektywa Rady 2000/43 z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne

Dyrektywa 2000/78 – Dyrektywa Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

k.p. – Kodeks pracy

TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu

UE – Unia Europejska

u. wdroż. – ustawa wdrożeniowa

Bibliografia

Akty prawne

- Dyrektywa Rady 2000/43 z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Dz.U. 2000, L 180, s. 22.
- Dyrektywa Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Dz.U. 2000, L. 303, s. 16.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Dz.U. C 326 z dnia 26 października 2012, s. 391.
- Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. i zatwierdzona w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48 z dnia 26 listopada 2009 r. Dz.U. 2010, L 23, s. 35.
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r. Dz.U. 1993 r. Nr 61, poz. 284.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. 2025, poz. 277, tekst jednolity.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Dz.U. 2024, poz. 1175, tekst jednolity.

Orzecznictwo

- Wyrok TSUE z dnia 30 kwietnia 1996 r., P przeciwko S i Cornwall County Council. Dostęp: 28.11.2025. ECLI:EU:C:1996:170.
- Wyrok TSUE z dnia 10 lipca 2008 r., C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV. Dostęp: 28.11.2025. ECLI:EU:C:2008:397.
- Wyrok TSUE z dnia 17 lipca 2008 r., C-303/06, S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve Law. Dostęp: 28.11.2025. ECLI:EU:C:2008:41.
- Wyrok TSUE z dnia 25 kwietnia 2013 r., C-81/12, Asociația Accept przeciwko Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Dostęp: 28.11.2025. ECLI:EU:C:2013:275.
- Wyrok TSUE z dnia 16 lipca 2015 r., C-83/14, CHEZ Razpredelenie Byłgarija AD przeciwko Komisija za zashtita ot diskriminacija. Dostęp: 28.11.2025. ECLI:EU:C:2017:890.
- Wyrok TSUE z dnia 11 września 2025 r., C-38/24, G.L. przeciwko AB SpA. Dostęp: 28.11.2025. ECLI:EU:C:2025:690.
- Wyrok ETPC z dnia 22 marca 2016 r. w sprawie Guberina przeciwko Chorwacji. Dostęp: 28.11.2025. CE:ECHR:2016:0322.

Opinie rzeczników generalnych

- Opinia rzecznika generalnego Poiaras Maduro z dnia 31 stycznia 2008 r. w sprawie S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve Law. Dostęp: 28.11.2025. ECLI:EU:C:2008:61.
- Opinia rzecznika generalnego Juliane Kokott z dnia 12 marca 2015 r. w sprawie C-83/14, CHEZ Razpredelenie Byłgarija AD przeciwko Komisija za zashtita ot diskriminacija. Dostęp: 28.11.2025. ECLI:EU:C:2015:170.

Opracowania

- Connor, Tim. 2010. Discrimination by association: a step in the right direction. Case C-303/06 Coleman v. Attridge Law and Steve Law Judgment of the ECJ 17 July 2008. *Journal of Social Welfare and Family Law* 32(1): 59–69. DOI: 10.1080/09649061003675881.
- Corrigan, Patrick W., Amy C. Watson, Leah Barr. 2006. The Self-Stigma of Mental Illness: Implications for Self-Esteem and Self-Efficacy, *Journal of Social and Clinical Psychology* 25: 875–884. DOI: 10.1521/jscp.2006.25.8.875.
- Maliszewska-Nienartowicz, Justyna. 2020. Szczególne rodzaje dyskryminacji. W: *Prawo antydyskryminacyjne. System Prawa Unii Europejskiej*, t. 6., (red.). Justyna Maliszewska-Nienartowicz, 192–196. Warszawa: C.H. Beck.
- Maliszewska-Nienartowicz, Justyna, Aleksandra Szczerba. 2021. Konstrukcja prawna zakazu dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej. W: *Prawo antydyskryminacyjne w Unii Europejskiej*, (red.). Anna Zawidzka-Łojek, Aleksandra Szczerba, 9–103. Warszawa: Instytut Wydawniczy EuroPrawo.
- Ongena, Steven, Alexander Popov. 2016. Gender Bias and Credit Access. *Journal of Money, Credit and Banking* 48(8): 1691–1724. DOI: 10.1111/jmcb.12361.
- Solanke, Iyiola. 2017, *Discrimination as Stigma. A theory of Anti-discrimination Law*. Oregon: Hart Publishing. Oxford and Portland.
- Winiarska, Anna, Witold Klaus. 2011. Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe. *Studia Biura Analiz Sejmowych* 2(26): *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, 9–40.
- Zaccaroni, Giovanni. 2017. Differentiating Equality? The Different Advancements in the Protected Grounds in the Case Law of the European Court of Justice. W: *The Principle of Equality in EU Law*, (red.) Lucia Serena Rossi, Federico Casolari, 167–195. Cham: Springer.

Źródła internetowe

- [The Coleman case – The story of the mother with the disabled child](#). Dostęp: 28.11.2025.
- [Discrimination by association: EU law is not yet dead?](#) Dostęp: 28.11.2025.
- [Rachel Dolezal Resigns From NAACP Post Over Allegations She Posed as Black](#). Dostęp: 28.11.2025.
- [Professor resigns after outrage over false claims of Native American roots](#). Dostęp: 28.11.2025.