

Warszawa, 30 marca 2020 r.

BAS-WAP-437/20

Pan Poseł
Sławomir Piechota
Przewodniczący
Komisji do spraw Petycji

Opinia prawna

Dotycząca petycji obywatelskiej nr BKSP - 145 - IX - 49/19 w sprawie nowelizacji ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

I. Treść i cel petycji

Petycja została wniesiona przez Stowarzyszenie Polski Instytut Praw Głuchych. Przedmiotem petycji jest żądanie nowelizacji przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1219, ze zm.) (dalej jako: ustawa o równym traktowaniu). Zgodnie z propozycją przedstawioną w petycji w ustawie o równym traktowaniu miałyby zostać poszerzony katalog przyczyn i rodzajów dyskryminacji oraz obszarów chronionych przed dyskryminacją, jak również uwzględniona możliwość żądania zadośćuczynienia za krzywdy.

Autorzy petycji uważają, że Rzeczpospolita Polska nie wdrożyła w stopniu pełnym przepisów dyrektyw Unii Europejskiej, jak również, że nie wywiązała się z zapewnienia osobom niepełnosprawnym skutecznej ochrony przed dyskryminacją, zgodnie z Konwencją o Prawach Osób Niepełnosprawnych, której Polska jest stroną. Zwracają uwagę, że w ustawie o równym traktowaniu należy poszerzyć wiele sfer życia osób niepełnosprawnych, w których usankcjonowany zostałby zakaz dyskryminacji tych osób pod rygorem sankcji finansowych. Jako wymagające zmiany zostały przywołane przede wszystkim art. 6 i 7 ustawy o równym traktowaniu, które zabraniają dyskryminacji w zakresie rasy, pochodzenia etnicznego lub narodowości, a które nie zawierają kryterium niepełnosprawności. W petycji nie zostały wskazane konkretne

przepisy, które powinny zostać znowelizowane w celu realizacji postulatów zawartych w petycji.

II. Czy petycja mieści się w zakresie zadań i kompetencji adresata petycji (art. 2 ust. 3 ustawy o petycjach)?

Petycja będąca przedmiotem niniejszej opinii dotyczy zmiany ustawy przez Sejm. Zgodnie z art. 95 ust.1 Konstytucji RP władzę ustawodawczą w Rzeczypospolitej Polsce sprawują Sejm i Senat. Natomiast stosownie do art. 118 ust. 1 Konstytucji RP inicjatywa ustawodawcza przysługuje m.in. posłom. Artykuł 32 ust. 2 Regulaminu Sejmu, w związku z art. 112 Konstytucji RP stanowi, że poselskie projekty ustaw mogą być wnoszone przez komisje sejmowe lub grupę co najmniej 15 posłów podpisujących projekt. Uwzględniając powyższe należy uznać, że petycja ta mieści się w zakresie zadań i kompetencji Sejmu.

III. Wymogi formalne (art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o petycjach)

Petycja spełnia wymogi formalne określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o petycjach.

IV. Kwestie, które ekspert uważa za istotne w związku z petycją

Autorzy petycji zwrócili się o podjęcie inicjatywy ustawodawczej w zakresie zmiany ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania poprzez poszerzenie katalogu przyczyn i rodzajów dyskryminacji oraz obszarów chronionych przed dyskryminacją, a także możliwość żądania zadośćuczynienia za krzywdy, a nie wyłącznie odszkodowania.

1) Postulat pierwszy - poszerzenie katalogu przyczyn i rodzajów obszarów chronionych

Ustawa o równym traktowaniu implementuje do polskiego porządku prawnego przepisy pięciu dyrektyw:

1) 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 2014 Nr 128, str. 8;

2) 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 2006 Nr 204, str. 23;

3) 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 2004 Nr 373, str. 37;

4) Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz.UE.L 2000 Nr 303, str. 16;

5) 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.UE.L 2000 Nr 180, str. 22.

Warto zaznaczyć, że ustawa o równym traktowaniu nie jest jedyną ustawą, która implementuje przepisy powyższych dyrektyw, nie jest również jedyną ustawą regulującą kwestie związane z dyskryminacją na tle niepełnosprawności. Prawo antidyskryminacyjne, zarówno na poziomie europejskim jak i krajowym jest mocno rozproszone. Ponadto, w prawie europejskim i, w konsekwencji, w implementującym je prawie krajowym, nacisk jest położony na zasady niedyskryminacji w obszarze pracy i zatrudnienia. Istotne przepisy w zakresie równego traktowania osób niepełnosprawnych znajdują się także w ustawach krajowych:

1) Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2019 r. poz. 1482, ze zm.;

2) Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2020 r. poz. 426.

3) Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. z 2019 r. poz. 1040.

Ustawa o równym traktowaniu w art. 1 określa swój zakres przedmiotowy, tj. obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. Niepełnosprawność jest jednym z kryteriów dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, zdefiniowanej w art. 3 pkt 1 i 2 ustawy. Rozdział 2 ustawy o równym traktowaniu określa środki prawne dla ochrony zasady równego traktowania. Zgodnie z art. 6 ustawy zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług

mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie. Artykuł 7 ustawy zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego. Zgodnie z art. 8 ustawy zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:

1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Artykuł 13 ustawy przyznaje prawo do odszkodowania - każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania na zasadach przewidzianych w Kodeksie cywilnym (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145). Ponadto, zgodnie z art. 16 ustawy dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

Autorzy petycji argumentują poszerzenie katalogu obszarów chronionych dyskryminacją w art. 6 i 7 ustawy o równym traktowaniu niepełnym wdrożeniem przepisów dyrektyw unijnych. Tymczasem zarówno zakres nierównego traktowania jak i przesłanki, z powodu których jest ono zakazane w tych artykułach są powtórzeniem implementowanych przepisów dyrektyw. Artykuł 6 ustawy implementuje:

1) Artykuł 1 dyrektywy Rady 2004/113/WE: Niniejsza dyrektywa ma na celu stworzenie ram do walki z dyskryminacją ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług mając na względzie wprowadzenie w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet.;

2) Artykuł 3 ust. 1 lit. h dyrektywy Rady 2000/43/WE: w granicach kompetencji powierzonych Wspólnocie niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług publicznie dostępnych, włącznie z zakwaterowaniem.

Artykuł 7 ustawy implementuje:

1) Artykuł 3 ust. 1 lit. e i g dyrektywy Rady 2000/43/WE: w granicach kompetencji powierzonych Wspólnocie niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do dostępu do ochrony społecznej, łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną oraz edukacji.

Kryterium niepełnosprawności jako przesłanki nierównego traktowania pojawia się w dyrektywie Rady 2000/78/WE w:

1) Artykule 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.;

2) Artykule 3: W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

Te przepisy dyrektywy Rady 2000/78/WE są z kolei implementowane przez art. 8 ust. 1 ustawy o równym traktowaniu. Oznacza to, że w zakresie katalogów obszarów

chronionych polska ustawa o równym traktowaniu przewiduje taki sam zakres ochrony jak dyrektywy europejskie.

Autorzy petycji wskazali również na potrzebę rozszerzenia przepisów antydyskryminacyjnych na inne dziedziny życia osób z niepełnosprawnościami. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że ustawa o równym traktowaniu (rozdział 1 i 2) nie ma zastosowania do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Zakres ochrony osób z niepełnosprawnościami pracujących lub poszukujących zatrudnienia jest szerszy, przewidziany w innych ustawach. Ogólny zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu jest wyrażony w art. 18^{3a} kodeksu pracy. Zgodnie z nim pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mają na celu ochronę przestrzegania zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Ustawa określa m.in. zakaz dyskryminacji przez agencje zatrudnienia ze względu na niepełnosprawność (art. 19c), nakaz kierowania się zasadą równości przez pośrednictwo pracy (art. 36 ust. 4 pkt 3) oraz przy kierowaniu na szkolenia dla bezrobotnych (art. 40 ust. 6), pierwszeństwo osób z niepełnosprawnościami przy kierowaniu do udziału w programach specjalnych dla osób poszukujących pracy (art. 49 pkt 6). Ustawa przewiduje również sankcje finansowe za odmowę zatrudnienia ze względu na niepełnosprawność w wysokości min. 3000 zł (art. 123). Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych w zakresie poszukiwania pracy i zatrudnienia reguluje również ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, której przepisy implementują dyrektywę Rady 2000/78/WE.

Ponadto, 17 kwietnia 2019 r. przyjęta została nowa dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów

dostępności produktów i usług¹, której przepisy jeszcze nie zostały zaimplementowane do prawa polskiego. Celem tej dyrektywy jest usunięcie rozbieżności pomiędzy przepisami prawnymi i środkami administracyjnymi państw członkowskich w zakresie dostępności produktów i usług dla osób z niepełnosprawnościami. Została ona przyjęta w celu zrealizowania zobowiązań wynikających z Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych² tj. wprowadzenia odpowiednich środków w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami, na równi z innymi, dostępu do środowiska fizycznego, środków transportu, informacji i komunikacji, w tym technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych, a także do innych urządzeń i usług, powszechnie dostępnych lub powszechnie zapewnianych, zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich (pkt 13 dyrektywy). Polska jest zobowiązana do transponowania przepisów tej dyrektywy do 28 czerwca 2022 r. Wprowadzenie jej przepisów do krajowego porządku prawnego będzie wiązało się z koniecznością uchwalenia nowej ustawy lub nowelizacją istniejących aktów.

Warto zaznaczyć, że dyrektywy unijne przewidują pewien minimalny poziom ochrony, który państwa członkowskie mogą rozszerzyć, np. poprzez dodanie kryterium niepełnosprawności do obszarów chronionych przed dyskryminacją. Decyzja w tym zakresie pozostaje w gestii ustawodawcy.

2) Postulat drugi – zadośćuczynienie za krzywdę

Zgodnie z art. 13 ustawy o równym traktowaniu każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania, na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym. W myśl art. 361 k.c. odszkodowanie ma na celu naprawienie szkody i obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

Dyrektywy nakładają na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających sankcji, stosowanych w przypadkach nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z dyrektyw (pkt 35 dyrektywy Rady 2000/78/WE, pkt 26 dyrektywy Rady 2000/43/WE). Jednocześnie, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej państwa członkowskie mają swobodę w wyborze rodzaju i charakteru sankcji, o ile środki takie są wystarczająco skuteczne dla osiągnięcia celów dyrektywy i zapewniają osobom

¹ Dz.Urz.UE. L 2019 Nr 151, str. 70.

² Dz.U. 2012 poz. 1169.

zainteresowanym możliwości faktycznego powoływania się na nie przed sądami krajowymi. Dyrektywy nie wymagają określonej formy sankcji, muszą one jednakże zapewniać rzeczywistą i skuteczną ochronę prawną³. Ponadto, Trybunał stwierdził, że w przypadku wyboru przez państwo członkowskie sankcji za naruszenie zakazu w postaci przyznania odszkodowania, odszkodowanie to, aby było skuteczne i wywierało skutek prewencyjny, powinno być w każdym razie adekwatne do poniesionej szkody, a więc nie może być jedynie symboliczne⁴.

Dyrektywy implementowane przez ustawę o równym traktowaniu nie narzucają państwom członkowskim określonego rodzaju sankcji. Zgodnie z art. 18 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody. Oznacza to, że państwo członkowskie może dowolnie zdecydować o przyznaniu możliwości dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia (lub obydwu tych środków) o ile zapewniają one faktyczną i skuteczną rekompensatę.

Funkcja odszkodowania na gruncie art. 13 ustawy o równym traktowaniu jako środka ochrony prawnej mającego na celu wyrównanie szkody majątkowej nie budzi wątpliwości. Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu ustawa o równym traktowaniu nie daje możliwości dochodzenia na jego podstawie zadośćuczynienia za krzywdę, mimo iż dyskryminacja jest częściej przyczyną powstania krzywdy niż szkody majątkowej. Artykuł 16 ustawy o równym traktowaniu daje możliwość dochodzenia roszczeń również na podstawie przepisów innych ustaw. W konsekwencji, w przypadku doznanej krzywdy możliwe jest dochodzenie roszczeń na podstawie art. 24 k.c., zgodnie z którym ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania oraz zadośćuczynienia pieniężnego. Jednakże zgodnie z ogólną zasadą art. 6 k.c. w takim przypadku ciężar dowodu spoczywałby na osobie doświadczającej dyskryminacji. Oznacza to, że osoba doświadczająca dyskryminacji, domagająca się zadośćuczynienia krzywdy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, nie mogłaby skorzystać z mechanizmu przerzucenia ciężaru dowodu, określonego w art. 14 ust. 2 i 3 ustawy o równym traktowaniu. Zgodnie z mechanizmem przerzucenia ciężaru dowodu, kto zarzuca

³ Wyrok Trybunału z dnia 10 kwietnia 1984 r. Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, ECLI:EU:C:1984:153, pkt 18 i 23.

⁴ Ibidem, pkt 28.

naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia (a nie udowadnia) fakt jej naruszenia. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Rzecznik Praw Obywatelskich w liście do Pełnomocnika Rządu ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania z dnia 18 kwietnia 2017 r. stanął na stanowisku, że art. 13 ustawy o równym traktowaniu dotyczący odszkodowania powinno się interpretować rozszerzająco i pozwalać dochodzić na jego podstawie rekompensaty również za szkody niemajątkowe. Jednocześnie Rzecznik stwierdził, że prawo ofiar dyskryminacji do dochodzenia rekompensaty za doznaną krzywdę na podstawie przepisów ustawy o równym traktowaniu bywa kwestionowane w polskiej praktyce sądowej, co może świadczyć o jej nieskuteczności oraz podważać efektywność implementacji dyrektyw unijnych w zakresie ochrony zasady równego traktowania w Polsce⁵.

Uwzględnienie w ustawie o równym traktowaniu możliwości ubiegania się o zadośćuczynienie rozszerzałoby zakres ochrony przed dyskryminacją. Decyzja o wprowadzeniu takiego środka ochrony prawnej pozostaje w gestii ustawodawcy.

V. Wnioski końcowe

Przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami i przyznające im szczególne uprawnienia są w polskim porządku prawnym rozproszone. Ustawa o równym traktowaniu nie jest jedynym aktem prawnym dotyczący kwestii antydyskryminacyjnych osób z niepełnosprawnościami. Poziom ochrony w niej przewidziany, w kwestii przyczyn i obszarów chronionych przed dyskryminacją nie wykracza poza zakres określony w dyrektywach, które ustawa o równym traktowaniu implementuje do polskiego porządku prawnego. Ponadto, Parlament Europejski i Rada przyjęły nową dyrektywę 2019/882, której celem jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami dostępu, na równi z innymi, do produktów i usług. Przepisy te, które zapewnią osobom z niepełnosprawnościami ułatwienia w różnych dziedzinach życia nie zostały jeszcze transponowane do krajowego porządku prawnego.

⁵ List Rzecznika Praw Obywatelskich do Pełnomocnika Rządu ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania z dnia 18 kwietnia 2017 r., XI.816.17.2016.ABB.

Określenie szerszego zakresu ochrony, zgodnie z pierwszym postulatem autorów petycji jest możliwe, jednakże jest uzależnione od woli ustawodawcy.

Postulat drugi, dotyczący wprowadzenia w ustawie o równym traktowaniu możliwości dochodzenia zadośćuczynienia za krzywdę, zasługuje na rozważenie. Obecnie literalne brzmienie art. 13 ustawy o równym traktowaniu dotyczące odszkodowania nie pozwala na dochodzenie na jego podstawie roszczeń o rekompensatę za szkodę niemajątkową. Decyzja o rozszerzeniu zakresu ochrony pozostaje w gestii ustawodawcy.

Autorka:

Kamila Groszkowska

Specjalista ds. międzynarodowych
w Biurze Analiz Sejmowych

Akceptował:

Wicedyrektor Biura Analiz Sejmowych

Przemysław Sobolewski

Deskrytory Bazy REX: dyskryminacja, odszkodowanie, petycja, Unia Europejska