

Charta základných práv EÚ a antidiskriminačná legislatíva EÚ

doc. JUDr. PhDr. Lucia Mokrá, PhD.



Financované v rámci programu Európskej komisie „Práva, rovnosť a občianstvo na obdobie rokov 2014-2020“

1

I. Charta a jej právny status

2000 - medzi-inštitucionálna dohoda EP, Komisia, Rada
(soft law, právna záväznosť len pre 3 inštitúcie)
ale ... použitá Všeobecným súdom už 2002, ESD až 2006

2007 – súčasť Lisabonskej zmluvy (revízia primárneho práva)
(protokol k zmluve, právna záväznosť ako primárne právo, článok
6, ods. 1 ZEÚ)
(protokol 30 o aplikácii Charty základných práv EÚ v Poľsku a
Spojenom kráľovstve)

2

. rozdiel medzi tzv. základnými ľudským právami a základnými komunitárnymi právami (právo na voľný pohyb pracovníkov - článok 45 ZFEÚ, sloboda usadzovania – článok 49 ZFEÚ, právo na rovnaké odmeňovanie – článok 157 ZFEÚ)

. chráni práva, ktoré sú spoločné na základe spoločných ústavných tradícií členských štátov alebo podľa ustanovení Dohovoru; samotná Charta predstavuje užitočný nástroj na definovanie práva, jeho ochranu a uplatniteľnosť (stanovisko gen. advokáta Madura, 2006, C-305/05)

3

. podľa článku 6 (1) ZEÚ = rovnaká právna záväznosť ako zmluvy, pretože „prispieva k posilneniu vlády práva v rámci vládnutia v EÚ“ (COM(2011)160 final)

Stratégia na efektívne uplatňovanie Charty základných práv EÚ (COM(2010)573/4) + Check-list

4

II. Rozsah pôsobnosti a jej výklad vo vnútroštátnom práve

- články 51 - 54 Charty
- princíp subsidiarity v rámci implementácie práva EÚ
- ustanovenia Charty majú vertikálny účinok (ustanovenia zmlúv môžu mať aj horizontálny účinok) a zaväzujú Úniu a jej inštitucionálny systém (vrátane Súdneho dvora EÚ) ako aj členské štáty (a všetky orgány konajúce v jej mene alebo v rámci prenesenej právomoci), ak aplikujú právo EÚ (nahradený pôvodný text „acting within the field of EU law“ => implementing EU law)

Rozsudok C-355/04, P Segi, Aritz Zubimendi Izaga and Aritz Galarraga v Council of the European Union [2007] ECLI:EU:C:2007:116.

Rozsudok C-303/05, Advocaten voor de Wereld VZW v Leden van de Ministerraad [2007] ECLI:EU:C:2007:261.

5

Súdny dvor EÚ: „ak je aplikovateľné (aplikované) právo EÚ, je aplikovateľná aj Charta základných práv EÚ“

Rozsudok C-617/10, Åklagaren v Hans Åkerberg Fransson [2013] ECLI:EU:C:2013:105, bod 21.

Národné orgány aplikujúce právo EÚ sú viazané Chartou:

Na určenie, či vnútroštátna právna úprava predstavuje vykonanie práva Únie v zmysle článku 51 Charty, treba spomedzi iných kritérií preskúmať, či je jej cieľom vykonanie ustanovenia práva Únie, aká je povaha tejto právnej úpravy, a či táto právna úprava sleduje iné ciele než tie, ktoré zahŕňa právo Únie, hoci môže toto právo nepriamo ovplyvniť, ako aj to, či existuje osobitné ustanovenie práva Únie v tejto oblasti alebo také, ktoré by ho mohlo ovplyvniť ...

Rozsudok C-206/13, Cruciano Siragusa v. Regione Sicilia [2014] ECLI:EU:C:2014:126, bod 25.

6

Charta však nemôže byť aplikovaná tak, aby rozšírila právomoci Únie stanovené zmluvou:

Článok 6 ZEÚ indikuje, že Charta nemôže byť použitá na rozšírenie právomocí Únie, ktoré sú upravené v zmluvách a teda nie je možné poskytnúť príliš autonómnu interpretáciu právam v nej obsiahnutých.

7

III. Horizontálny priamy účinok článku 21 Charty a vývoj judikatúry SDEÚ

Stanovisko gen. advokáta Bobeka:

“potenciálne horizontálny priamy účinok článku 21 (1) Charty vo vzťahu k (súkromno-právnomu subjektu) zamestnávateľovi a jeho záväznosť, podľa práva EÚ, nie je aplikovateľná“

Prípád C-193/17, Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi, Opinion of AG Bobek [2019] ECLI:EU:C:2018:614, bod 18.

8

In case C-193/17, the Court ruled that Article 21 should be applied to private employers as well, meaning, in the circumstances of the case, that

“článok 21 Charty sa má vykladať v tom zmysle, že pokiaľ príslušný členský štát nezmenil svoje právne predpisy, ktoré priznávajú právo na sviatok na Veľký piatok len pracovníkom, ktorí sú členmi niektorých kresťanských cirkví, s cieľom obnoviť rovnosť zaobchádzania, súkromný zamestnávateľ podliehajúci týmto právnym predpisom má povinnosť priznať právo na sviatok na Veľký piatok aj svojim ostatným pracovníkom, pokiaľ títo pracovníci vopred tohto zamestnávateľa požiadali o to, aby v tento deň nemuseli pracovať, a v dôsledku toho týmto pracovníkom priznať mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ak uvedený zamestnávateľ odmietol takejto žiadosti vyhovieť.” (bod 89)

9

Súd nepotvrdil horizontálny priamy účinok v prípade Charty vo všeobecnosti (pozri aj predchádzajúci rozsudok v prípade Egenberger, kde tiež individuálne o takomto účinku rozhodol)

*Rozsudok C-414/16, Vera Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV [2018]
ECLI:EU:C:2018:257*

Absencia *horizontálneho* priameho účinku článku 21 ods. 1 (a vlastne aj iných ustanovení) Charty neznamena, že nemajú žiadne horizontálne účinky. Práve naopak. Majú však odlišnú povahu. Pokiaľ ide o vnútroštátne právo, Charta slúži:

- i) ako interpretačný nástroj pre konformný výklad vnútroštátneho práva;
- ii) ako základ pre zlučiteľnosť práva Únie a vnútroštátnych právnych predpisov, s možným dôsledkom, že ak sú vnútroštátne právne predpisy (uplatňované v kontexte, v ktorom členský štát koná v rozsahu pôsobnosti práva Únie) nezlučiteľné s Chartou, musí ich vnútroštátny súd nepoužiť, a to aj v prípade sporov medzi súkromnými fyzickými osobami.

10

Dôsledok nepoužitia nezlučiteľného predpisu je však výsledkom prednosti práva Únie, nie horizontálneho priameho účinku ustanovení Charty. Pre súkromné osoby nemôžu byť nové samostatné povinnosti vytvorené *výlučne* na základe Charty.

Prípád C-193/17, *Cresco Investigation GmbH v Markus Achatzi*, Opinion of AG Bobek [2019] ECLI:EU:C:2018:614, bod 146

Diskusia o účinkoch Charty nie je len akademická, ale veľmi dôležitá vzhľadom na praktické sociálne a právne dopady.