

ES nediskriminavimo teisės pagrindai

(The EU legal framework on equality)

Tomas Davulis



1

Sąvokos teisiniuose kontekstuose

- ▶ Lygybė - *equality*
- ▶ Lygiateisiškumas - *equal rights*
- ▶ Nediskriminavimas - *non-discrimination*
- ▶ Diskriminacijos uždraudimas - *prohibition of discrimination*
- ▶ Vienodo požiūrio principo taikymas - *principle of equal treatment*
- ▶ Lygios / vienodos galimybės - *equal opportunities*

Konkuruojančios sąvokos:

Teisingumas

Socialinis
teisingumas?

Sąžiningumas?

2

Lygybė, lygiateisiškumas - antikinės šaknys ir vėliau

Filosofinė (Vakarų pasaulyje)

„Argi tie patys medžio ar akmens gabalai neatrodo vienodi, o kitą kartą nelygūs?“
Do not the same pieces of wood or stone appear at one time equal, and at another time unequal?
Sokratas (pagal Platoną)

"...kai nevienodiems dalykams suteikiama lygybė, rezultatas bus nelygūs..."
"...when equality is given to unequal things, the resultant will be unequal..."
Platonas

Visi žmonės iš prigimties yra lygūs, vieno Darbininko padaryti visi iš tos pačios žemės; ir kad ir kaip save apgaudinėtume, Dievui toks brangus vargšas valstietis kaip galingas kunigaikštis.
"All men are by nature equal, made all of the same earth by one Workman; and however we deceive ourselves, as dear unto God is the poor peasant as the mighty prince."
Platonas

Blogiausia nelygybės forma yra stengtis, kad nelygūs dalykai būtų lygūs.
The worst form of inequality is to try to make unequal things equal.
Aristotelis

3

Lygūs turi būti vertinami vienodai, o skirtingi privalo būti vertinami skirtingai
Equals must be treated equally and different must be treated differently

Aristotelis

HILL AND STAPLETON v REVENUE COMMISSIONERS AND DEPARTMENT OF FINANCE

²² As the Court held in Case C-279/93 *Finanzamt Köln-Altstadt v Schumacker* [1995] ECR I-225, paragraph 30, **discrimination** can arise only through the application of different rules to comparable situations or the application of the same rule to different situations.

JUDGMENT OF 17. 6. 1998 — CASE C-243/95

Formalioji lygybė v. materialioji (faktinė) lygybė

4

Prancūzijos Žmogaus ir piliečių teisių deklaracija (1789)

1 str. Žmonės gimsta ir lieka laisvi ir lygiomis teisėmis. Socialiniai skirtumai gali būti pagrįsti tik bendrojo gėrio sumetimais.
Men are born and remain free and equal in rights. Social distinctions may be based only on considerations of the common good.

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948)

1 str. Visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis. Jiems yra suteiktas protas ir sąžinė, ir jie turi elgtis vienas su kitu kaip broliai.

2 str. 1. Kiekvienas turi teisę naudotis visomis šioje Deklaracijoje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis be jokių skirtumų, pavyzdžiui, dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, turtinės, gimimo ar kitokios padėties.

Europos žmogaus teisių ir laisvių apsaugos konvencija (1950)

14 straipsnis

Naudojimasis šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso.

Europos žmogaus teisių ir laisvių apsaugos konvencijos protokolai Nr. 12 (2000)

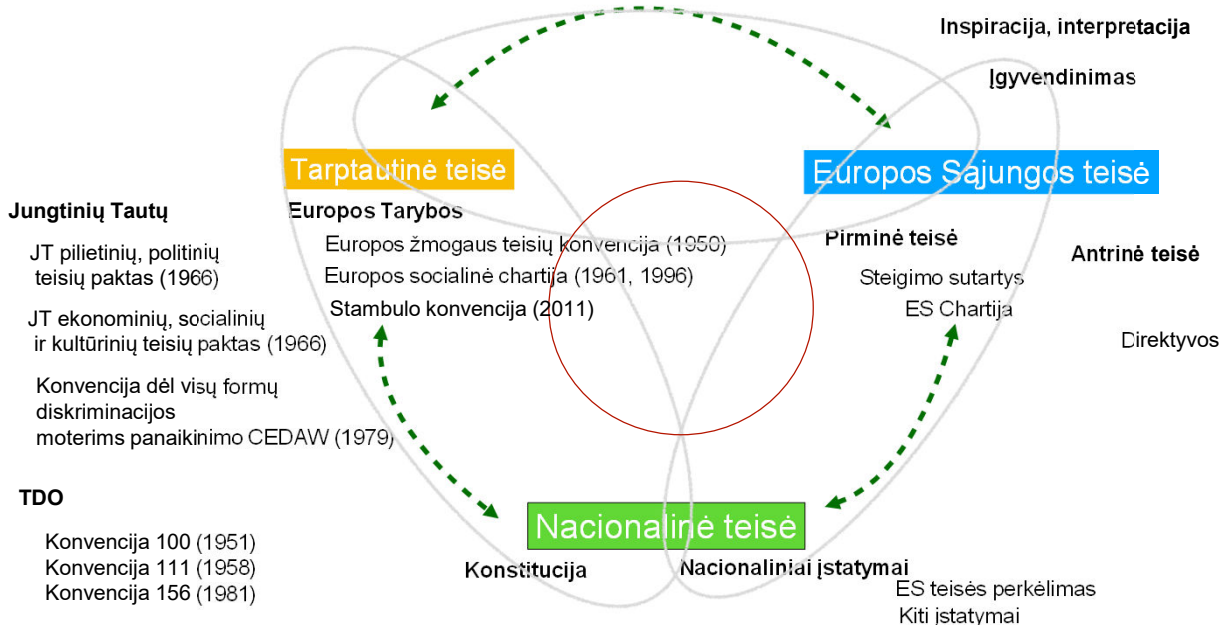
1 straipsnis. Bendrasis diskriminacijos uždraudimas

1. Naudojimasis bet kuria įstatyme įtvirtinta teise yra užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokios padėties.

2. Niekas negali būti diskriminuojamas jokios viešosios valdžios nė vienu 1 dalyje paminėtu pagrindu.

5

Globali nediskriminavimo teisės 'sistema'



6

Klausimai

- Ar kiekvienas skirtumas yra diskriminacija? Kas yra teisėta/neteisėta?
 - Diskriminacija v. Diferenciacija (skirtingas teisinis reguliavimas)
 - Pozityvi diskriminacija ir spec. apsauga (nėščios moterys, negalia). Išimtys (religija)
- Kokiais instrumentais bandoma užkardyti nelygybę?
 - Kuo skiriasi skirtingi instrumentai (tarptautinės teisės, ES, nacionalinės)?
 - Kokie yra įgyvendinimo mechanizmai?
- Kuo skiriasi įvairūs diskriminavimo pagrindai?
- Kodėl yra skirtingos taikymo sritys?
- Ar galima unikali nacionalinė nediskriminavimo teisė?

7

ES - istorinė raida I

Teisėkūra

- **1957 m.**
 - EEB sutarties 119 str. - vienodas darbo užmokestis vyrams ir moterims
 - EEB sutarties 48 str. - pilietybė - laisvas darbuotojų judėjimas
- **1974 m.** Komisijos Socialinių veiksmų programa:
 - Direktyva 75/117 (vienodas darbo užmokestis - lytis)
 - Direktyvos 76/207 (užimtumas - lytis), 79/7 (socialinė apsauga - lytis)
- **1986 m.** Direktyva 1986/378 (privačios pensijos - lytis)
- **1986 m.** Direktyva 1986/613 (savarankiškai dirbantys (lytis)
- **1989 m.** Bendrijos darbuotojų pagrindinių teisių chartija

ESTT

- **1976 m.** Defrenne II (43/75) - vienodo darbo užmokesčio (lytis) tiesioginis horizontalus veikimas + ES teisinės sistemos pagrindas
- **1978 m.** Defrenne III (149/77) - diskriminacijos dėl lyties panaikinimas - pagrindinės teisės rangas - pagrindinių teisių apsauga - Bendrijos bendrasis teisės principas
- **1982 m.** Garland (12/81) - labai plati darbo užmokesčio sąvoka
- **1986 m.** Bilka (170/84) - netiesioginė diskriminacija
- **1990 m.** Dekker (C-177/88) - negalima neįdarbinti dėl moters nėštumo
- **1995 m.** Kalanke (C-450/93) - besąlyginis prioritetas moterims negalimas
- **2000 m.** Sievers (C-270/97) - socialinė Bendrijos paskirtis per vienodo darbo užmokesčio principą

8

ES - istorinė raida II

Teisėkūra

- **1996 m.** Direktyva 96/34 profesinio asmeninio gyvenimo pusiausvyra (lytis) (dabar Direktyva 2019/1158)
- **1997 m.** Amsterdamo sutartis - nauja kompetencija drausti diskriminaciją (rasė, etninė kilmė, negalia, amžius, religija, įsitikinimai, seksualinė orientacija)
 - Amžius, lytis
- **1997 m.** - įrodinėjimo našta (lytis)
- **2000 m.** - ES pagrindinių teisių chartija
- **2000 m.** Direktyvos:
 - 2000/43 - rasė, etninė kilmė
 - 2000/78 - negalia, amžius, religija, įsitikinimai, seksualinė orientacija
- **2004 m.** Direktyva 2004/113 - Prekės ir paslaugos (lytis)
- **2022 m.** Direktyva 2022/2381 - Lyčių pusiausvyra biržinių bendrovių organuose
- **2023 m.** Direktyva 2023/970 - Darbo užmokestis (lytis) skaidrumas ir įgyvendinimas
- **2024 m.** Direktyva 2024/1385- smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje

ESTT

- **1999 m.** Gruber (C-249/97) - komparatorių parinkimo principai
- **1999 m.** Seymour-Smith (C-167/97) - statistikos naudojimas neigiamam rezultatui įrodyti
- **2000 m.** Kreil (C-285/98) - moterų tarnyba kariuomenėje
- **2000 m.** Abrahamson (C-407/98) - kvalifikuotai moteriai pirmenybė galima
- **2004 m.** Sass (C-284/02) - vienodo darbo užmokesčio principas kolektyvinių derybų šalis
- **2006 m.** Cadman (C-17/05) - amžius gali būti algos diferenciacijos pagrindas
- **2007 m.** Palacios (C-411/05) - maksimalus įdarbinimo amžius
- **2008 m.** Feryn (C-54/07) - hipotetinis komparatorius galimas
- **2008 m.** Coleman (C303/06) — diskriminacija pagal asociaciją
- **2010 m.** Murphy C-429/08 Palyginimas su žemesniu galimas
- **2010 m.** Danosa C-232/09 - nėščia kompanijos vadovė
- **2010 m.** Kucukdeveci (C-555/07) - prieštaraujanti nacionalinės normos netaikymas
- **2011 m.** Test-Achats (C-236/09) - ES aktas prieštarauja Chartijai
- **2015 m.** CHEZ (C-83/14) - diskriminacija pagal prielaidą

9

Ateities iššūkiai

- Algoritminė vadyba ir dirbtinis intelektas
- Ilgalaikės priežiūros efektyvumas
- Antirasizmo planas
- Pozityviosios diskriminacijos ribos
- Negalios įgalinimas
- Tėvystės kitoje VN pripažinimas
- Diskriminacija pagal asociaciją (C-303/06 Coleman)
- Diskriminacijos prielaida (C-54/07 CHEZ)
- Struktūrinė diskriminacija (C-246/97 Gruber)
- Daugialypė diskriminacija
- Kt.

10

Pirminė teisė (sutartys)

• SES (Sutartis dėl Europos Sąjungos)

- 2 str.: Sąjunga yra grindžiama šiomis vertybėmis: pagarba žmogaus orumui, laisve, demokratija, lygybe, teisine valstybe ir pagarba žmogaus teisėms, įskaitant mažumoms priklausančių asmenų teises. Šios vertybės yra bendros valstybėms narėms, gyvenančioms visuomenėje, kurioje vyrauja pliuralizmas, **nediskriminavimas**, tolerancija, teisingumas, solidarumas ir **moterų bei vyrų lygybė**.
- 3 str. Ji kovoja su socialine atskirtimi ir **diskriminacija** bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą, **moterų ir vyrų lygybę**, kartu solidarumą ir vaiko teisių apsaugą.

• SESV (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo)

- 8 str.: Visuose savo veiksmuose Sąjunga siekia **pašalinti moterų ir vyrų nelygybės** apraiškas ir diegti jų lygybę.
- 10 str.: Nustatydamą ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti **su bet kokia diskriminacija** dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.
- 19 str. Nepažeisdama kitų Sutarčių nuostatų ir neviršydamą Sąjungai jomis suteiktą įgaliojimą, Taryba spręsdama pagal specialią teisėkūros procedūrą ir Europos Parlamentui pritarus, gali vieningai **imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti** su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.
- 153 str.: Siekdama 151 straipsnyje keliamų tikslų, Sąjunga remia ir papildoma valstybių narių veiklą šiose srityse: i) moterų ir vyrų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe...
- 157 str. Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už **vienodą ar vienodos vertės darbą** abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokesį. Europos Parlamentas ir Taryba, spręsdami pagal įprastą teisėkūros procedūrą, pasikonsultavę su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, **imasi priemonių užtikrinti**, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.

Antrinė teisė

Taikymo sritys ir pagrindai

	Darbo santykiai					Socialinis draudimas	Socialinės paslaugos	Švietimas	Privatinė teisė/verslas		
	Alga	Kitos sąlygos	Šeimos ir darbo pusiausvyra	Išmokos	Valstyb. pensija	Privati pensija		Prieiga prie verslo	Prekės ir paslaugos	Bendrovių organai	
Lytis SESV 157 str. 3 d. Direktyva 2006/54, Direktyva 2023/970 Direktyva 79/7 Direktyva 2010/41 Direktyva 2019/1158 Direktyva 2003/114	✓	✓				✓			✓		
Rasė, etninė kilmė Direktyva 2000/43	✓	✓						✓	✓		✓
Amžius	✓	✓									
Negalia	✓	✓									
Religija, įsitikinimai	✓	✓									
Seksualinė orientacija Direktyva 2000/78	✓	✓									

■ Atskiri darbo santykių aspektai

- Ne visas darbo laikas (D 97/81/EB)
- Terminuotos darbo sutartys (D 1999/70/EB)
- Teledarbas (Susitarimas dėl teledarbo)
- Agentūrinis darbas (D 2008/104/EB)

Įvedami diskriminacijos draudimai

- Tiesioginė diskriminacija

“tiesioginė diskriminacija” yra tada, kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės (Direktyvos 2000/43 1 str. 2 d. a) p.)

- Netiesioginė diskriminacija

“netiesioginė diskriminacija” – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (Direktyvos 2006/54 2 str. 1 d. b) p.)

- Nurodymas diskriminuoti

- Viktimizacija

- Priekabiavimas

“priekabiavimas” – kai nepageidaujamu elgesiu, susijusiu su asmens lytimi, siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka (Direktyvos 2006/54 2 str. 1 d. c) p.)

- Seksualinis priekabiavimas

“seksualinis priekabiavimas” – kai bet koku nepageidaujamu žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui, ypač kai sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka (Direktyvos 2006/54 2 str. 1 d. d) p.)

Taikymo srities išimtys, sąvokos, palyginimas ir palyginamasis, taisyklės išimtys, pateisinimo sąlygos, įrodinėjimo našta, įrodinėjimo standartai, leidžiami įrodymai etc.

13

Draudimo veikimas

- Kas yra normų įpareigojimų adresatai (ES, valstybės, institucijos, privatūs asmenys?)

- Santykių rūšys (vertikalūs, horizontalūs)

- Veikimas:

- Netiesioginis

- Tiesioginis

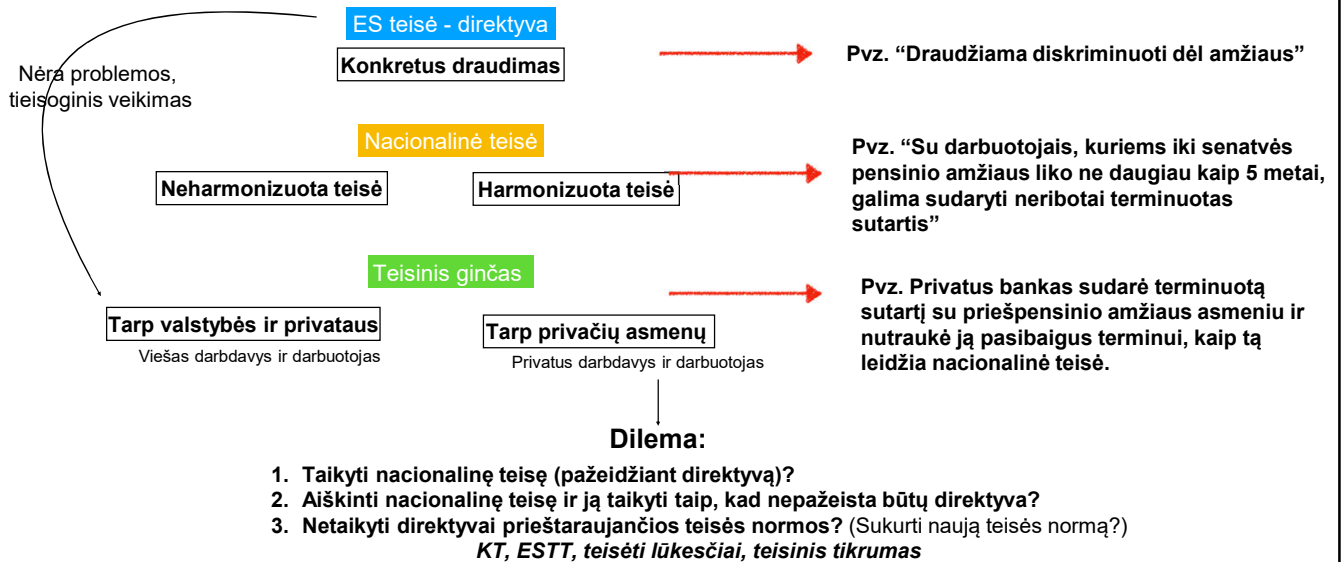
- Horizontalus

Pvz. SESV 157 str. 1 d. tiesioginis veikimas (ESTT)

- Vertikalus veikimas

14

Kaip atsiranda taikymo problema



15

ESTT praktika

- Direktyvos nėra pritaikytos tiesioginiam veikimui tarp privačių asmenų, bet self-executing nuostatos gali būti prieš valstybę (viešuosius darbdavius):
 - Direktyvos tik prieš viešuosius darbdavius (Mono car styling, C-12/08)
 - Net aiški, tiksli ir besąlyginė direktyvos nuostata, kuria siekiama privatiems asmenims suteikti teises ar nustatyti pareigas, negali būti taikoma bylose, kuriose šalys yra tik privatūs asmenys (*Smith, C-122/17*).
- Atskiros pagrindinės teisės jau buvo pripažintos ES teisinės sistemos bendraisiais principais iki Chartijos
 - Persidengiančios teisinės tradicijos
 - Tarptautiniai įsipareigojimai (EŽTK, ESCH..)
- Pagrindinės teisės - išreikštos Chartijoje - sukuria papildomą teisinį efektą, bet .. yra sąlygų

16

ES pagrindinių teisių chartija

III ANTRAŠTINĖ DALIS LYGYBĖ

20 straipsnis

Lygybė prieš įstatymą

Prieš įstatymą visi lygūs.

21 straipsnis

Diskriminacijos uždraudimas

1. Draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.
2. Sutarčių taikymo srityje ir nepažeidžiant konkrečių jų nuostatų draudžiama bet kokia diskriminacija dėl asmens pilietybės.

23 straipsnis

Motery ir vyrų lygybė

Visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą. Lygybės principas neklaido laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai.

25 straipsnis

Pagyvenusių žmonių teisės

Sąjunga pripažįsta ir gerbia pagyvenusių žmonių teise gyventi oriai ir nepriklausomai bei dalyvauti visuomeniniame ir kultūriname gyvenime.

33 straipsnis

Šeima ir profesinė veikla

1. Šeimai užtikrinama teisinė, ekonominė ir socialinė apsauga.
2. Siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl prežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar į įvaikinus.

Pavojai / klausimai

- Negali išplėsti kompetencijų
- Pagrindai, kurių nėra ES antrinėje teisėje
- Socialinių ekonominių teisių ypatumai (*Leistungsrechte*)
- Skirtingos nuostatos
 1. Subjektinės teisės
 2. Principai (pvz. Chartijos 25, 26, 37 str.)
 3. Gali būti ir teisės, ir principai (pvz. Chartijos 33, 34 str.)
- Įgyvendinimo mechanizmas

51 straipsnis

Taikymo sritis

1. Šios Chartijos nuostatos skirtos Sąjungos institucijoms, įstaigoms ir organams, tinkamai atsižvelgiant į subsidiarumo principą, bei valstybėms narėms tais atvejais, kai šios įgyvendina Sąjungos teisę. Todėl jie turi gerbti teises, laikytis principų ir juos taikyti pagal turimus atitinkamus įgaliojimus, nepažeisdami Sąjungos įgaliojimų, suteiktų jai Sutartimis, ribų.
2. Ši Chartija neįsplečia Sąjungos teisės taikymo srities už Sąjungos įgaliojimų ribų, nenustato Sąjungai naujų įgaliojimų ar užduočių ir nepakeičia Sutartyse nustatytųjų.

52 str. 5 d. **Principus apibrėžiančios** šios Chartijos nuostatos gali būti įgyvendinamos Sąjungos institucijų, įstaigų ir organų priimtais įstatymais, galia turinčiais aktais ir vykdomaisiais aktais bei valstybių narių teisės aktais, kuriuos jos pagal savo įgaliojimus priima įgyvendindamos Sąjungos teisę. Teismo proceso metu jomis galima remtis tik aiškinant tokius aktus ir priimant sprendimą dėl jų teisėtumo.

17

Chartijos taikymo atvejai

• Mangold (C-144/04) - amžius

"Direktyva 2000/78 neįtvirtina vienodo požiūrio principo darbo ir užimtumo srityje. Nediskriminavimo dėl amžiaus principą reikia suprasti kaip **bendrąjį Bendrijos teisės principą**.

Nacionalinis teismas, kur sprendžiamas nediskriminavimo dėl amžiaus klausimas, privalo pagal savo kompetenciją užtikrinti iš Bendrijos teisės asmenims kylančią teisinę apsaugą, ir garantuoti visišką jos veiksmingumą, netaikydamos nė vienos galimai prieštaraujančios nacionalinės teisės akto nuostatos.

Bendrijos teisę, o būtent, Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės aktus, kaip antai nagrinėjami pagrindinėje byloje, kurie leidžia, jeigu nėra glaudaus ryšio su ankstesne su tuo pačiu darbdaviu sudaryta neterminuota darbo sutartimi, be jokių apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis, jei darbuotojas yra sulaukęs 52 metų."

• Kucukdeveci (C-555/07) - amžius

"Reikia priminti, pirma, kad, vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityse principas Direktyvoje 2000/78 yra **tik sukonkretintas, o ne įtvirtintas**, ir, antra, nediskriminavimo dėl amžiaus principas yra **bendras Sąjungos teisės principas**, nes jis reiškia specifinį bendrojo vienodo požiūrio principo taikymą.

Tokiomis aplinkybėmis būtent nacionalinis teismas, nagrinėjantis ginčą dėl Direktyvoje 2000/78 sukonkretinto nediskriminavimo dėl amžiaus principo, privalo pagal savo kompetenciją užtikrinti iš Sąjungos teisės asmenims kylančią teisinę apsaugą ir garantuoti visišką jos veiksmingumą, prireikus netaikydamos nė vienos šiam principui prieštaraujančios nacionalinės teisės akto nuostatos" (nepriklausomai ar jis turi teisę į KT ar ESTT).

• Dansk Industry (C-441/14) - amžius

"Privačių asmenų, kuriems suteikiamos iš Sąjungos teisės kylančios subjektinės teisės, nagrinėjama atveju – samdomų darbuotojų, galimybė prašyti atlyginti žalą tuo atveju, kai dėl valstybės narės padaryto Sąjungos teisės pažeidimo pažeidžiamas jų teisės, nepaneigia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo pareigos teikti pirmenybę Direktyva 2000/78 atitinkančiam nacionalinės teisės aiškinimui, o jeigu toks aiškinimas neįmanomas, netaikyti šioje direktyvoje sukonkretintam bendrajam nediskriminavimo dėl amžiaus draudimo principui prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos, ir nagrinėdamas jam pateiktą ginčą šis teismas negali teikti pirmenybės privataus asmens, nagrinėjama atveju – darbdaviu, kuris laikėsi nacionalinės teisės, teisėtų lūkesčių apsaugai.

• Egenberger (C-414/16) - religija

"teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar nagrinėdamas privačių asmenų ginčą nacionalinis teismas turi pareigą netaikyti nacionalinės teisės nuostatos, kurios negalima aiškinti taip, kad ji atitiktų Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 2 dalį.

Nacionaliniai teismai, atsižvelgdami į nacionalinės teisės normų visumą ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus, turi nuspręsti, ar, ir kiek nacionalinės teisės nuostata, kaip antai AGG 9 straipsnio 1 dalį, galima aiškinti laikantis Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 2 dalies, kad neprireiktų nacionalinės teisės aiškinti *contra legem*. *Prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata galima aiškinti taip, kad ji atitiktų Direktyvą 2000/78.*

Jeigu paaiškėtų, kad nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos taip aiškinti neįmanoma ...Bet kokios diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų draudimas yra privalomas kaip bendras Sąjungos teisės principas. Vien šio Chartijos 21 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto draudimo pakanka, kad privatiems asmenims būtų suteikta teisė, kuria galima remtis į Sąjungos teisės taikymo sritį patenkančiuose jų ginčiuose

Atsižvelgiant į Chartijos 21 straipsnio privalomąjį poveikį, ši nuostata iš esmės nesiskiria nuo įvairių Steigimo sutarčių nuostatų, kuriomis draudžiama diskriminacija dėl įvairių pagrindų, net jei tokia diskriminacija kyla iš privačių asmenų sudarytų sutarčių. Kaip ir Chartijos 21 straipsnio atveju, jos 47 straipsnio, susijusio su veiksminga teismine gnyba, visiškai pakanka, ir jo nereikia tikslinti Sąjungos ar nacionalinės teisės nuostatomis, kad privatiems asmenims būtų suteikta teisė, kuria galima remtis. nacionalinis teismas, neviršydamas savo įgaliojimų ribų, turėtų suteikti asmenims teisinę apsaugą, kuri jiems numatyta Chartijos 21 ir 47 straipsniuose, ir užtikrinti visišką šių straipsnių veiksmingumą, prireikus netaikydamos bet kurios jiems prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos.

Šios išvados nepaneigia aplinkybė, kad byloje tarp privačių asmenų teismui gali tekti lyginti tarpusavyje konkuruojančias pagrindines teises, bylos šalims suteiktas pagal SESV ar Chartijos nuostatas, ir kad vykdydamas privalomą kontrolę jis gali būti net įpareigotas užtikrinti proporcingumo principo laikymąsi.

18

Kitų nuostatų atvejai

31 straipsnis

Tinkamos ir teisingos darbo sąlygos

1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas.
2. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.

Max-Planck-Gesellschaft (C-684/16)

Bauer (C-569/16 ir C-570/16)

Teisė į mokamas kasmetines atostogas ne tik labai svarbi kaip Sąjungos socialinės teisės principas, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartis, 31 straipsnio 2 dalyje. Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėse bylose, ...

27 straipsnis

Darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje

Darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis.

Association de médiation sociale (AMS) (C-76/12)

Chartijos 27 straipsnyje „Darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje“ numatyta, jog darbuotojams turi būti įvairiais lygiais garantuota informacija ir konsultacijos Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis.

Taigi iš Chartijos 27 straipsnio teksto aiškiai matyti, jog tam, kad šis straipsnis būtų visiškai veiksmingas, jį turi sukongretinti Sąjungos teisės arba nacionalinės teisės normos

A propos - direktyvai prieštaraujančios nuostatos netaikymas dėl Chartijos 47 str.

Jeigu privačių asmenų ginčą nagrinėjantis nacionalinis teismas negali aiškinti taikytinos nacionalinės teisės taip, kad ji atitiktų šį punktą, tas teismas pagal jam suteiktą jurisdikciją turi užtikrinti teisės subjektams iš Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnio kylančią teisminę gynybą ir garantuoti visišką šio straipsnio veiksmingumą, netaikydamas, kiek tai būtina, bet kurios jam prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos.

X (C-715/20)