



# Unijne ramy prawne równości

dr Anna Śledzińska-Simon

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego UE  
Seminarium dla prawników praktyków  
Trewir, 24-25 października

# Plan prezentacji

- Koncepcje równości
- Źródła prawa UE w zakresie równości  
(Karta praw podstawowych UE, traktaty UE, dyrektywy UE w sprawie równego traktowania)
- Źródła prawa dotyczącego równości w prawie międzynarodowym  
(RE, ONZ, MOP)

# Koncepcje równości

- Równość formalna
- Równość materialna
- Równe szanse a równe rezultaty
- Nierówne traktowanie a dyskryminacja

# Równość formalna

- Arystotelesowskie pojęcie:
- „Rzeczy podobne traktuj podobnie, rzeczy niepodobne traktuj różnie”
- Pyt.: kto jest podobny?
- Problem: równość formalna nie uwzględnia różnic

# Równość materialna

- Równość materialna uwzględnia różnice
- Wymogi sprawiedliwości dystrybutywnej (naprawczej)
- „rzeczy niepodobne traktuj podobnie”
- Uzasadnienie działania pozytywnego w celu zrekompensowania materialnych (*faktycznych*) różnic (niesprawiedliwość w przeszłości, niekorzystne położenie społeczne)
- Działaniami pozytywnymi mogą być polityki włączające, środki popularyzatorskie, preferencyjne traktowanie / kwoty
- Środki te często są uznawane za naruszenie równości formalnej

# Równe szanse a równe wyniki

- Równe szanse – pojęcie odnoszące się do początkowej pozycji (kandydatów, wnioskodawców itp.)
- Równe wyniki – pojęcie odnoszące się do końcowych rezultatów (konkursu, wyborów, procesu rekrutacji itp.)

# Nierówne traktowanie a dyskryminacja

- nierówne traktowanie = dyskryminacja

jeżeli nie istnieje żadne OBIEKTYWNE uzasadnienie mniej korzystnego traktowania

*C-149/10 Zoi Chatzi, pkt 63-4 („Zasada ta wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a sytuacje odmienne nie były traktowane w sposób jednakowy, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione”)*

- W niektórych przypadkach – nierówne (specjalne) traktowanie jest wymagane prawem
- Działania pozytywne / działania afirmacyjne
- Specjalne traktowanie (kobiet w ciąży)
- Racjonalne usprawnienie (w przypadku osób niepełnosprawnych)
- Uwzględnienie kwestii religijnych

# Źródła prawa UE w zakresie równości

Hierarchia prawa UE w zakresie równości:

- Ogólne zasady prawa – zasada równości
- Źródła pierwotne:
  - Traktat o Unii Europejskiej
  - Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
  - Karta praw podstawowych Unii Europejskiej
- Prawo wtórne: Dyrektywy UE dotyczące równości



# Ogólna zasada równości

- wypełnia braki w prawie UE dotyczącym równości w odniesieniu do instytucji UE
- w odniesieniu do państw członkowskich ogólna zasada równości tylko wzmacnia zakaz dyskryminacji wyrażony w dyrektywach UE dotyczących równości
- w odniesieniu do państw członkowskich ogólna zasada równości nie rozszerza zakresu przedmiotowego dyrektyw UE
  - C-13/05 Navas (choroba)*
  - C-167-12 X. i C-363/12 Z. (urlop z tytułu macierzyństwa zastępczego)*
- Ogólna zasada równości i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć
  - przeciwko instytucjom UE w sprawach pracowniczych: *C-20/71 Sabbatini; C-21/74 Airola*
  - w odniesieniu do państw członkowskich nie ma zastosowania, jeżeli poza zakresem dyrektyw UE: *C- 149/77 Defrenne III*

# Ogólna zasada równości a Karta praw podstawowych UE

- Po przyjęciu Karty w 2000 r. TSUE stosuje następującą formułę:
- zasadę niedyskryminacji ze względu na xxx (wiek) należy respektować jako ogólną zasadę prawą UE
- zasada niedyskryminacji ze względu na xxx jest wyrażona w dyrektywach i Karcie praw podstawowych UE
- *C-555/07 Küçükdeveci*
- ogólna zasada równości wraz z zakazem dyskryminacji wyrażona w Karcie stosowana przeciwko instytucjom UE w celu unieważniania prawa wtórnego UE
- *C-236/09 Test Achats*

# Źródła pierwotne: Traktaty UE

- Art. 2 TUE – równość jako wspólna wartość wszystkich państw członkowskich
- Art. 3 ust. 3 TUE - równość jako cel UE
- Art. 8 TFUE („We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet”).
- Art. 10 TFUE („Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji **ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.**”)
- Art. 18 ust. 1 TFUE - zakaz dyskryminacji ze względu na narodowość (w odniesieniu do wszystkich dziedzin prawa UE)
- Art. 19 ust. 1 TFUE (dawny art. 13 TWE) – kompetencje – podstawa prawna dyrektyw UE w zakresie równości – ograniczone do zwalczania wszelkiej dyskryminacji **ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.**
- Art. 157 ust. 1 i 2 TFUE (dawny art. 119 TEWG i art. 141 TWE) - równe wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet – *C 45/75 Defrenne*

# Źródła pierwotne: Karta praw podstawowych UE

- Art. 20 Karty - równość wobec prawa
- Art. 21 Karty - zakaz dyskryminacji
- Art. 23 Karty - równość kobiet i mężczyzn
- Art. 24 Karty - prawa dziecka
- Art. 25 Karty - prawa osób w podeszłym wieku (zasady)
- Art. 26 Karty - integracja osób niepełnosprawnych (zasady)
  
- ale art. 51 ust. 1 Karty - zastosowanie Karty do instytucji UE w odniesieniu do ich działania oraz do państw członkowskich w odniesieniu do wdrażania przez nich prawa UE (lub działania w zakresie tego prawa)
- *C -617/10 Akerberg Fransson*

# Stosowanie Karty praw podstawowych UE w odesłaniach prejudycjalnych

- **Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbeitsgericht Verden (Niemcy) w dniu 27 czerwca 2016 r. — Ute Kleinsteuber przeciwko Mars GmbH (sprawa C-354/16)**
- *Czy znajdujące zastosowanie przepisy prawa Unii, w szczególności wynikający z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i skonkretyzowany w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a zwłaszcza jej art. 1, 2 i 6, zakaz dyskryminacji ze względu na wiek należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on regulacjom i praktykom prawa krajowego, które przewidują ustalenie wysokości pracowniczego świadczenia emerytalnego w oparciu o stosunek okresu zatrudnienia do okresu liczonego od początku zatrudnienia do momentu osiągnięcia ustalonego wieku emerytalnego w ramach ustawowego systemu emerytalnego (obliczenie proporcjonalne według metody *pro rata temporis*), i jednocześnie ustalają limit lat pracy uwzględnianych dla celów świadczenia emerytalnego, co skutkuje tym, że pracownicy, których stosunek pracy zakończył się w młodszym wieku, otrzymują niższe świadczenie w ramach programu pracowniczego niż pracownicy, którzy skończyli pracować w wieku starszym, choć w obu przypadkach okres faktycznego zatrudnienia był taki sam?*

# Wtórne źródła prawa UE w zakresie równości

- Dyrektywa 2000/43/WE – dyrektywa w sprawie równości rasowej (zakaz dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne w zakresie zatrudnienia i pracy, ochrony socjalnej, edukacji, dostępu do dóbr i usług, w tym warunków mieszkaniowych)
- Dyrektywa 2000/78/WE – dyrektywa w sprawie warunków ramowych równego traktowania (zakaz dyskryminacji ze względu na religię, wiek, niepełnosprawność i orientację seksualną w zakresie zatrudnienia i pracy)
- Dyrektywa 2004/113/WE – dyrektywa w sprawie towarów i usług (zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz ich podaży)
- Dyrektywa 2006/54/WE – dyrektywa w sprawie równości płci (przeredagowana) (zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie zatrudnienia i pracy, w tym pracowniczych programów emerytalnych)
- Uwaga: dyrektywa 2006/54/WE uchyliła kilka dyrektyw dotyczących równości płci:
- Dyrektywa 75/117 (równe wynagrodzenie); 76/207/EWG (równe traktowanie mężczyzn i kobiet w zakresie zatrudnienia) z późniejszymi zmianami; 86/378/EWG (pracownicze emerytalne programy zabezpieczenia społecznego) z późniejszymi zmianami; oraz 97/80/WE (ciężar dowodu).

# Wtórne źródła prawa UE w zakresie równości

- Dyrektywa 79/7/EWG – ustawowe programy zabezpieczenia społecznego
- Dyrektywa 1992/85/EWG – pracownice w ciąży
- Dyrektywa 2010/118/UE (uchylająca 96/34/WE) – urlop rodzicielski
- Dyrektywa 1997/8/WE – zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy
- Dyrektywa 1999/70/WE – praca na czas określony
- Dyrektywa 2003/109/WE – obywatele państw trzecich
- Dyrektywa 2010/41/UE (uchylająca 86/613/EWG) – samozatrudnienie

# Równość i brak dyskryminacji w prawie UE

- Ogólna zasada, wartość, cel, obszar kompetencji prawnej i prawa podstawowe (prawo do niedyskryminacji z określonego powodu)
- Niedyskryminacja jako zasada ogólna, wartość, cel i prawo odpowiada kilku obowiązkom instytucji UE i państw członkowskich działających w zakresie prawa UE
- Niedyskryminacja jako prawo podstawowe jest ujęta w dyrektywach UE dotyczących równości jako zakaz bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, nękania lub podżegania do dyskryminacji
- Niedyskryminacja jest podstawowym elementem obywatelstwa UE



# Hierarchia chronionych obszarów w prawie UE dotyczącym równości

	ZATRUDNIENIE	ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE	TOWARY I USŁUGI	EDUKACJA
RASA I TOŻSAMOŚĆ ETNICZNA	2000/43/WE	2000/43/WE	2000/43/WE	2000/43/WE
PŁEĆ	2006/54/WE	79/7/EWG	2004/113/WE	
RELIGIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ WIEK ORIENTACJA SEKSUALNA	2000/78/WE			

# Nadzieje, braki i wyzwania związane z prawem UE dotyczącym równości

- Dyskryminacja przez powiązanie – C-303/06 *Coleman*
- Dyskryminacja przez założenie – C-54/07 *CHEZ*
- Uprawdopodobnienie domniemania faktycznego (prima facie) – C-415/10 *Galina Meister* („Nie można jednak wykluczyć, że całkowite odmówienie przez stronę pozwaną dostępu do informacji stanowi jeden z elementów, które należy wziąć pod uwagę w kontekście przedstawienia faktów pozwalających domniemywać istnienie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji. Do sądu krajowego należy sprawdzenie, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności zawistego przed nim sporu, czy tak jest w rozpatrywanym przezeń przypadku”.)
- Problemy związane z dyskryminacją strukturalną – C-246/97 *Gruber* (dostęp do opieki nad dziećmi)
- Brak postępów w zakresie przyjęcia dyrektywy horyzontalnej
- Zastrzeżenia dotyczące przyjęcia dyrektywy w sprawie równowagi płci
- Krzyżowy charakter – C-157/15 *Samira Achbita* (w trakcie rozpatrywania); C-188/15 *Asma Bougnaoui* (w trakcie rozpatrywania)
- Granice zakresu prawa UE

# Inne międzynarodowe źródła prawa dotyczącego równości

## ORGANIZACJA NARODÓW ZJEDNOCZONYCH

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (1966) + indywidualna skarga do Komitetu Praw Człowieka
- Konwencja w sprawie likwidacji dyskryminacji rasowej (1965) + indywidualna skarga do Komitetu ds. Dyskryminacji Rasowej
- inne traktaty ONZ: CEDAW, CRPD, CRC itp.
- brak specjalnego traktatu dotyczącego ochrony przed dyskryminacją i nietolerancją religijną
- brak specjalnego traktatu dotyczącego ochrony przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną

# Inne międzynarodowe źródła prawa dotyczącego równości

RE

- Europejska konwencja praw człowieka (1950)
- Protokoły do konwencji, w tym protokół nr 12 (2000)
  - + indywidualna skarga do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka
- Europejska karta społeczna (1996)
  - + zbiorowa skarga do Europejskiego Komitetu Praw Społecznych

# Zakaz dyskryminacji w EKPC

- Niedyskryminacja nie jest samodzielny prawem
- Zakaz dyskryminacji ma zastosowanie tylko w odniesieniu do nierównych warunków wykonywania innych praw i wolności wynikających z konwencji

- Art. 14 EKPC

**Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji** powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądźz jakichkolwiek innych przyczyn.

- Protokół nr 12

**Korzystanie z wszelkich, przewidzianych przepisami praw** powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądźz jakichkolwiek innych przyczyn.

# Konwencje MOP

- Konwencja dotycząca równego wynagrodzenia (nr 100)
- Konwencja dotycząca dyskryminacji (zatrudnienie i praca) (nr 101)
- Konwencja dotycząca pracowników mających obowiązki rodzinne (nr 156)
- Konwencja o pracy w niepełnym wymiarze czasu (nr 175)
- Konwencja dotycząca ochrony macierzyństwa (nr 183)
  
- Pyt.: poziom i zakres ochrony?

# Opinia AG Wahla w sprawie *Mascellani* (2014)

- „43. Klauzula 5 porozumienia ramowego czerpie inspirację, jak się wydaje, z art. 9 i 10 konwencji nr 175 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu (zwanej dalej „konwencją MOP”). (...) Rzeczywiście, prawodawca Unii przyznał, że należy wziąć pod uwagę zasady konwencji MOP. (...) Co więcej, zalecenie przyjęte w uzupełnieniu konwencji MOP ( ... ) – które, zgodnie z pkt 1, powinno być interpretowane w związku z postanowieniami konwencji – zawiera w pkt 17–19 postanowienia dość podobne do tych, które można znaleźć w porozumieniu ramowym.
- 44. W tym względzie argumentowano, moim zdaniem przekonująco, że ogólny poziom ochrony zapewniany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin na gruncie dyrektywy 97/81 jest niższy, niż na podstawie konwencji MOP oraz towarzyszącego jej zalecenia. (...) Jeśli tak, to jeszcze trudniej jest mi wyobrazić sobie, w jaki sposób klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego ma umożliwić pracownikowi, który dotychczas pracował w niepełnym wymiarze godzin, odmowę przeniesienia do pracy w pełnym wymiarze, gdy brzmienie odpowiedniego postanowienia w akcie prawa międzynarodowego, który leży u źródła porozumienia ramowego, również nie przewiduje wprost takiego prawa”.

- Dziękuję za uwagę!

Anna Śledzińska-Simon

Uniwersytet Wrocławski

[anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl](mailto:anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl)