



Funded under the 'Citizens, Equality, Rights and Values programme 2021-2027' of the European Commission

Ramy prawne UE dotyczące równości

ERA SEMINARIUM NA TEMAT RÓWNOŚCI PŁCI DLA PRAWNIKÓW

Warszawa, 7-8 września 2023 r.

Dr hab. Anna Śledzińska-Simon, Uniwersytet Wrocławski

1

Plan prezentacji

- I. Źródła prawa równości
- II. Definicje dyskryminacji
- III. Równość i niedyskryminacja w prawie traktatowym UE
- IV. Dyrektywy UE dotyczące równości
- V. Karta Praw Podstawowych w praktyce

2

(I). Źródła prawa równości

Prawo międzynarodowe

Prawo UE

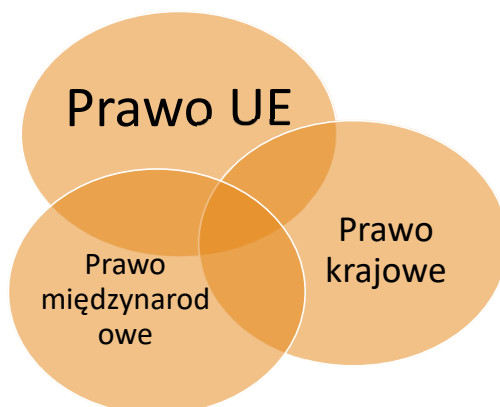
Prawo krajowe

PYTANIA:

- Nadrzędność prawa UE a nadrzędność konstytucji krajowych - co przeważa?
- Kto decyduje o sprzecznych interpretacjach?
- Kiedy sprawa wchodzi w zakres prawa UE?
- jeśli sprawa jest regulowana przez prawo krajowe, czy prawo to wdraża prawo UE (dyrektywę)?
- Jeśli tak, to która część prawa UE?
- Czy prawo krajowe realizuje cele określone w dyrektywie UE?

3

(I). Wiele ośrodków ochrony prawnej



- wspólne wartości
- odrębne porządki prawne / odrębne procesy stanowienia prawa
- odrębne źródła władzy interpretacyjnej
- powiązane, ale w większości niezależne
- częściowo pokrywające się
- często wzajemne odniesienia i wzajemne nawożenie
- potencjalne konflikty
- "forum shopping" (ETPC przeciwko TSUE)

4

(I). Źródła prawa równości

PRAWO MIĘDZYNARODOWE

- **Traktaty ONZ dotyczące praw człowieka**, w tym
 - Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
 - Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych
- **Konwencje MOP**
- **Traktaty Rady Europy**, w tym
 - Ewolucja Europejskiej Konwencji Praw Człowieka w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka
 - Konwencja stambulska Konwencja stambulska o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej

PRAWO UNII EUROPEJSKIEJ (traktaty UE, dyrektywy i traktaty ratyfikowane przez UE)

PRAWO KRAJOWE (konstytucja, ustawy, w tym ustawy wdrażające prawo UE)

5

(II). Definicja dyskryminacji w traktacie ONZ

CEDAW: "dyskryminacja kobiet" oznacza wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, uznania, korzystania lub wykonywania, na zasadzie równości mężczyzn i kobiet, praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

CRPD: "Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność" oznacza wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania, na zasadzie równości z innymi osobami, wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub jakiegokolwiek innej. Obejmuje wszelkie formy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia.



6

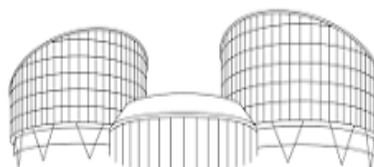
(I.) Zakaz dyskryminacji w Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności

Artykuł 14 EKPC

Korzystanie z praw i wolności określonych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź inny status.

Protokół nr 12

Korzystanie z jakiegokolwiek prawa ustanowionego przez prawo powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub inny status.



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

7

(II.) Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Brak traktatowej definicji dyskryminacji

Równość rozumiana zarówno jako **równe traktowanie**, jak i **równość materialna** (w tym pozytywne środki mające na celu zniwelowanie istniejących nierówności).

Dyskryminacja ma miejsce, gdy:

dwa takie same przedmioty są traktowane inaczej lub dwa różne przedmioty są traktowane jednakowo

oraz

Nie ma żadnego uzasadnienia dla takiego traktowania

Uzasadnienie wymaga:

- uzasadniony cel;
- proporcjonalne środki, aby go osiągnąć.



8

(II.) Definicja dyskryminacji w orzecznictwie TSUE

C-356/12 *Glatzel* [2010]

"Zasada równego traktowania jest ogólną zasadą prawa Unii, zapisaną w art. 20 karty, której szczególnym wyrazem jest zasada niedyskryminacji ustanowiona w art. 21 ust. 1 karty. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada ta nakłada na prawodawcę Unii obowiązek zapewnienia, zgodnie z art. 52 ust. 1 karty, że porównywalne sytuacje nie mogą być traktowane w różny sposób, a różne sytuacje nie mogą być traktowane w ten sam sposób, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (...). Różnica w traktowaniu jest uzasadniona, jeżeli opiera się na obiektywnym i rozsądnym kryterium, to znaczy, jeżeli różnica odnosi się do prawnie dozwolonego celu realizowanego przez dane ustawodawstwo i jest proporcjonalna do celu realizowanego przez dane traktowanie (...)"

9

(III.) Równość i niedyskryminacja w prawie traktatowym UE

wartość wspólna dla państw członkowskich - art. 2 TUE

cel UE - art. 3 UST. 3 TUE

zadanie UE:

- promowanie równości, w tym w stosunkach zewnętrznych - art. 21 UST. 1 TUE
- eliminowanie nierówności i promowanie równości między mężczyznami i kobietami we wszystkich swoich działaniach.

Art. 8 TFUE

- zwalczania dyskryminacji ze względu na **płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną** przy określaniu i wdrażaniu swoich polityk i działań - art. 10 TFUE. 10 TFUE

obszar kompetencji regulacyjnych - harmonizacja przepisów zwalczających dyskryminację ze względu na **płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną** - art. 18 ust. 2 i art. 19 TFUE. 18(2) i 19 TFUE

10

(III.) Cechy chronione w prawie traktatowym UE

Zakaz dyskryminacji z tych powodów jest zharmonizowany w prawie wtórnym UE:

seks

narodowość

pochodzenie rasowe lub etniczne,

religia lub przekonania,

niepełnosprawność,

wiek

orientacja seksualna

Art. 21 Karty Praw Podstawowych zakazuje dyskryminacji - w przypadku państw członkowskich UE tylko w obszarze wdrażania prawa UE w odniesieniu do otwartej listy przyczyn, w tym:

płeć, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religia lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna ...

Zob. C-528/13 *Leger* - zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną musi być zapewniony w przepisach krajowych wdrażających dyrektywę UE (w sprawie bezpieczeństwa krwi)

11

(III.) Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w prawie traktatowym UE

Art. 21 ust. 1 TFUE - zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową (mający zastosowanie do wszystkich dziedzin prawa UE)

Art. 40 ust. 2 pkt 2 TFUE - zakaz dyskryminacji we wspólnej polityce rolnej

Art. 45 ust. 2 TFUE - zakaz dyskryminacji w odniesieniu do swobody przemieszczania się

Art. 49 TFUE - zakaz dyskryminacji w odniesieniu do swobody świadczenia usług

Art. 56 ust. 1 TFUE - zakaz dyskryminacji w odniesieniu do swobody przedsiębiorczości

Art. 110 TFUE - zakaz dyskryminacji w odniesieniu do opodatkowania towarów



12

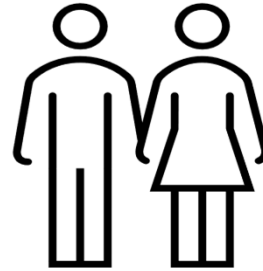
(III.) Równość płci w prawie traktatowym UE

Art. 2 i art. 3 ust. 2 TUE - promowanie równego traktowania kobiet i mężczyzn

Art. 157(1) TFUE (dawny art. 119 TEEC, art. 141 TEC) - **równe wynagrodzenie dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości**

Defrenne II [1976] bezpośredni skutek horyzontalny zasady równości wynagrodzeń

Defrenne III [1978] zakaz dyskryminacji ze względu na płeć jest ogólną zasadą prawa wspólnotowego.



Art. 157 ust. 4 TFUE - **środki pozytywne**

13

(III). Równość w Karcie praw podstawowych

Art. 20 CFR - równość wobec prawa

Art. 21 CFR - zakaz dyskryminacji

Art. 23 CFR - równość mężczyzn i kobiet

Art. 24 CFR - prawa dziecka

Art. 25 CFR - prawa osób starszych (zasady)

Art. 26 KPP - integracja osób niepełnosprawnych (zasady)

Art. 33 (2) KPP - ochrona przed zwolnieniem z pracy z przyczyn związanych z macierzyństwem oraz prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka

Art. 34 CFR - prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego w przypadku macierzyństwa

14

Art. 21 CFR Zakaz dyskryminacji

1. Zakazana jest **wszelka dyskryminacja ze względu na** płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
2. **W zakresie stosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana** jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

15

Art. 23 CFR Równość płci

1. **Równość kobiet i mężczyzn** musi być zapewniona we wszystkich obszarach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
2. Zasada równości nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania **środków przewidujących szczególne korzyści na rzecz płci niedostatecznie reprezentowanej.**

16

(IV.) Dyrektywy UE w sprawie równości płci

Dyrektywa Rady (EWG) 75/117 w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet [1975].

Dyrektywa Rady (EWG) 76/207 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy [1976] z późn. zm.

Dyrektywa Rady (EWG) 79/7 w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego [1979].

Dyrektywa Rady (EWG) 86/378 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników [1986].

Dyrektywa Rady (EWG) 86/613 w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa [1986].

Dyrektywa Rady (EWG) 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią [1992].

Dyrektywa Rady (WE) 97/80 w sprawie ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć [1998].

Dyrektywa Rady (WE) 97/81 dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) - Załącznik: Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin [1998].

17

(IV.) Dyrektywy UE dotyczące równości

Dyrektywa 79/7/EWG - Ustawowe systemy zabezpieczenia społecznego

Dyrektywa 1992/85/EWG - Pracownice w ciąży

Dyrektywa 2010/118/UE (uchylająca 96/34/WE) - Urlop rodzicielski

Dyrektywa 1997/8/WE - Praca w niepełnym wymiarze godzin

Dyrektywa 1999/70/WE - Praca na czas określony

Dyrektywa 2003/109/WE - Obywatele państw trzecich

Dyrektywa 2010/41/UE (uchylająca 86/613/EWG) - Samozatrudnienie

Dyrektywa 2019/1158 (uchylająca 2010/18/UE) - Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

18

(IV.) Dyrektywy UE dotyczące równości

Dyrektywa 2000/43/WE - Dyrektywa w sprawie równości rasowej (zakazująca dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne w zakresie zatrudnienia i pracy, ochrony socjalnej, edukacji, dostępu do towarów i usług, w tym mieszkań).

Dyrektywa 2000/78/WE - ramowa dyrektywa równościowa (zakazująca dyskryminacji ze względu na religię, wiek, niepełnosprawność i orientację seksualną w zakresie zatrudnienia i pracy)

Dyrektywa 2004/113/WE w sprawie towarów i usług (zakazująca dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług)

Dyrektywa 2006/54/WE - Dyrektywa w sprawie równości płci (wersja przekształcona) (zakazująca dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie zatrudnienia i pracy, w tym w pracowniczych programach emerytalnych)

Należy zauważyć, że dyrektywa 2006/54/WE uchylila szereg dyrektyw dotyczących równości płci: Dyrektywę 75/117 (równość wynagrodzeń); Dyrektywę 76/207/EWG (równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu) ze zmianami; Dyrektywę 86/378/EWG (pracownicze programy emerytalne) ze zmianami; oraz Dyrektywę 97/80/WE (ciążar dowodu).

19

(IV.) Hierarchia obszarów chronionych

	ZATRUDNIENIE	UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE	TOWARY I USŁUGI	EDUKACJA
RASA I POCHODZENIE ETNICZNE	2000/43/WE	2000/43/WE	2000/43/WE	2000/43/WE
GENDER	2006/54/WE	79/7/EWG	2004/113/WE	
RELIGIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ WIEK SEKSUALNY ORIENTACJA	2000/78/WE			

20

(V.) Karta w praktyce

Art. 51 Zakres stosowania Karty

- Instytucje i organy UE
- Państwa członkowskie tylko przy wdrażaniu prawa UE

Karta ma zastosowanie do instytucji UE za każdym razem, gdy podejmują one działania oraz do państw członkowskich za każdym razem, gdy wdrażają one prawo UE (lub działają w jego zakresie).

C-617/10 Akerberg Fransson

"Trybunał nie jest uprawniony do badania zgodności z Kartą przepisów krajowych leżących poza zakresem prawa Unii. Z drugiej strony, jeżeli takie ustawodawstwo wchodzi w zakres prawa Unii, Trybunał [...] musi dostarczyć wszelkich wskazówek dotyczących wykładni niezbędnych sądowni krajowemu do ustalenia, czy ustawodawstwo to jest zgodne z prawami podstawowymi, których przestrzeganie zapewnia Trybunał".

"władze i sądy krajowe zachowują swobodę stosowania norm krajowych [...], pod warunkiem, że poziom ochrony przewidziany w Karcie, zgodnie z wykładnią Trybunału, oraz nadrzędność, jedność i skuteczność prawa Unii Europejskiej nie są przez to zagrożone".

21

(V.) Karta w praktyce

Art. 52 Zakres i interpretacja Karty

1. Wszelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności uznanych w niniejszej Karcie **muszą być przewidziane prawem i szanować istotę tych praw i wolności**. Z zastrzeżeniem **zasady proporcjonalności**, ograniczenia mogą być dokonywane jedynie wtedy, gdy są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznanym przez Unię lub potrzebie ochrony praw i wolności innych osób.
2. Prawa uznane w niniejszej Karcie, o których mowa w Traktatach, są wykonywane na warunkach i w granicach określonych w tych Traktatach.
3. W zakresie, w jakim niniejsza Karta zawiera prawa, które odpowiadają prawom zagwarantowanym w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, znaczenie i zakres tych praw są takie same jak praw określonych we wspomnianej Konwencji. Niniejsze postanowienie nie stanowi przeszkody dla zapewnienia przez prawo Unii szerszej ochrony.
4. W zakresie, w jakim niniejsza Karta uznaje prawa podstawowe wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, prawa te są interpretowane w zgodzie z tymi tradycjami.

(...)

22

(V.) Karta w praktyce

Karta nie rozszerza zakresu przedmiotowego dyrektyw UE mających zastosowanie do państw członkowskich, na przykład

C-13/05 Navas (choroba)

C-167-12 X. i C-363/12 Z. (urlop macierzyński)

Karta potwierdza podstawową wartość równości i niedyskryminacji uznaną za ogólną zasadę prawa UE.

- Ogólna zasada równości płci została potwierdzona w Karcie i może być wykorzystana przeciwko instytucjom UE w celu unieważnienia prawa wtórnego UE.

C-236/09 Test Achats (składki ubezpieczeniowe i świadczenia)

Najnowsze orzecznictwo potwierdza, że zakaz dyskryminacji zapisany w art. 21 ma bezpośredni skutek horyzontalny

23

(V.) Horyzontalne stosowanie zasady równego traktowania / art. 21 Karty

C-144/04 Mangold [2005]

- obiektywne uzasadnienie stosowania umów na czas określony (chyba że ukończono 58 lat), prywatny stosunek pracy
- zakaz dyskryminacji ze względu na wiek => "zasada niedyskryminacji ze względu na wiek"; "zasada równego traktowania ze względu na wiek" => uznana za ogólną zasadę prawa UE i mająca zastosowanie nawet przed upływem terminu transpozycji dyrektywy UE (2000/78/WE)

"Obowiązkiem sądu krajowego jest zagwarantowanie pełnej skuteczności ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, uchylając wszelkie przepisy prawa krajowego, które mogą być sprzeczne z prawem wspólnotowym, nawet jeśli termin transpozycji tej dyrektywy jeszcze nie upłynął".

C-555/07 Küçükdeveci [2010]

- obliczanie okresu wypowiedzenia bez uwzględnienia zatrudnienia przed ukończeniem 25 roku życia
- po upływie terminu transpozycji

"W tych okolicznościach do sądu krajowego, rozpatrującego spór dotyczący zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, wyrażonej w dyrektywie 2000/78, należy zapewnienie, w granicach jego właściwości, ochrony prawnej, którą jednostki wywodzą z prawa Unii, oraz zapewnienie pełnej skuteczności tego prawa, w razie potrzeby wyłączając wszelkie przepisy prawa krajowego sprzeczne z tą zasadą (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie *Mangold*, pkt 77)".

24



Küçükdeveci

"Dyrektywa 2000/78 jedynie wyraża zasadę równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, ale jej nie ustanawia, oraz że zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jest ogólną zasadą prawa Unii Europejskiej, ponieważ stanowi szczególne zastosowanie ogólnej zasady równego traktowania (...)".

Milkova [2017]

"sąd krajowy musi uchylić każdy dyskryminujący przepis prawa krajowego, bez konieczności żądania lub oczekiwania na jego uprzednie usunięcie przez ustawodawcę, i zastosować wobec członków grupy znajdującej się w niekorzystnej sytuacji takie same rozwiązania, z jakich korzystają osoby należące do innej kategorii (...). Obowiązek ten istnieje niezależnie od tego, czy sądowi krajowemu przyznano do tego kompetencję na mocy prawa krajowego (...)".

25

(V.) Karta w praktyce

C-414/16 Egenberger [2018]

- "Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd jest obowiązującą zasadą ogólną prawa Unii. Zakaz ten, ustanowiony w art. 21 ust. 1 karty, jest sam w sobie wystarczający do przyznania jednostkom prawa, na które jako takie mogą się one powoływać w sporach między nimi w dziedzinie objętej prawem Unii (zob. w odniesieniu do zasady niedyskryminacji ze względu na wiek wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 47)".
- "Jeśli chodzi o jego bezwzględnie obowiązujący skutek, art. 21 Karty zasadniczo nie różni się od różnych postanowień traktatów założycielskich zakazujących dyskryminacji z różnych przyczyn, nawet jeśli dyskryminacja wynika z umów między jednostkami".

C-193/17 Cresco Investigation [2019]

- "Artykuł 21 Karty należy interpretować w ten sposób, że dopóki dane państwo członkowskie nie zmieni swojego ustawodawstwa przyznającego prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek wyłącznie pracownikom będącym członkami niektórych kościołów chrześcijańskich, w celu przywrócenia równego traktowania, **pracodawca prywatny, który podlega takiemu ustawodawstwu, jest również zobowiązany do przyznania swoim pozostałym pracownikom dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, pod warunkiem, że ci ostatni zwrócili się do tego pracodawcy o przednią zgodę na nieobecność w pracy w tym dniu, a w konsekwencji do uznania, że pracownicy ci są uprawnieni do wynagrodzenia za dzień wolny od pracy, w przypadku gdy pracodawca odmówił zatwierdzenia takiego wniosku**".

C-804/18 WABE [2021]

- "Dążenie pracodawcy do stworzenia wizerunku neutralnego wobec klientów jest związane z uznaną w art. 16 Karty swobodą prowadzenia działalności gospodarczej i jest co do zasady zgodne z prawem, w szczególności gdy pracodawca angażuje w realizację tego celu wyłącznie tych pracowników, którzy muszą mieć kontakt z klientami pracodawcy".
- "samo pragnienie pracodawcy, aby prowadzić politykę neutralności - choć samo w sobie stanowi uzasadniony cel - nie jest wystarczające, jako takie, do obiektywnego uzasadnienia odmiennego traktowania pośrednio opartego na religii lub przekonaniach, ponieważ takie uzasadnienie można uznać za obiektywne tylko wtedy, gdy istnieje rzeczywista potrzeba ze strony tego pracodawcy, którą ten pracodawca musi wykazać".

26

(V.) Karta w praktyce

zob. również C-176/12 *Association de médiation sociale (AMS)* [2004] - TSUE nie potwierdził horyzontalnego skutku art. 27 Karty dotyczącego prawa pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie; w tym przypadku strona poszkodowana może dochodzić przed sądem krajowym odszkodowania za szkody poniesione z powodu braku transpozycji prawa UE (zasada Frankovicha)

27

Uwagi praktyczne

Odesłanie prejudycjalne umożliwia sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanych przez nie sporów, zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem o wykładnię prawa Unii Europejskiej lub o ważność aktu Unii Europejskiej.

Trybunał Sprawiedliwości sam nie rozstrzyga sporu. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału, które w podobny sposób wiąże inne sądy krajowe, przed którymi podnoszona jest podobna kwestia.

- celowościowa interpretacja zasady równości:

C-192/18 *Komisja Europejska przeciwko Polsce: różny wiek emerytalny sędziów i prokuratorów*

- system emerytalny urzędników państwowych jest objęty zakresem stosowania zasady równości wynagrodzeń określonej w art. 157 TFUE, jeżeli świadczenia należne w ramach tego systemu są wypłacane pracownikowi ze względu na jego stosunek pracy z pracodawcą państwowym, przy czym warunek ten jest spełniony, jeżeli system emerytalny dotyczy szczególnej kategorii pracowników, a jego świadczenia są bezpośrednio związane z okresem służby i obliczane przez odniesienie do ostatniego wynagrodzenia urzędnika państwowego

C-356/21 *TV*

- "pojęcie "warunków dostępu do zatrudnienia, samozatrudnienia lub wykonywania zawodu", które ogranicza działalność zawodową objętą zakresem dyrektywy 2000/78, należy interpretować szeroko, obejmując nim dostęp do każdej działalności zawodowej, niezależnie od charakteru i cech takiej działalności. Taka wykładnia wynika nie tylko z tekstu dyrektywy 2000/78, ale znajduje również potwierdzenie w jej celach. W tym względzie Trybunał zauważył, że dyrektywa 2000/78 ma na celu wyeliminowanie, ze względów związanych z interesem społecznym i publicznym, wszelkich dyskryminujących przeszkód w dostępie do środków utrzymania i możliwości przyczyniania się do rozwoju społeczeństwa poprzez pracę, niezależnie od formy prawnej, w jakiej jest ona świadczona. Niemniej jednak, ponieważ działalność polegająca na zwykłym dostarczaniu towarów lub świadczeniu usług na rzecz jednego lub większej liczby odbiorców nie jest objęta zakresem stosowania tej dyrektywy, Trybunał uściślił, że działalność zawodowa objęta zakresem stosowania dyrektywy 2000/78 musi być rzeczywista i prowadzona w ramach stosunku prawnego charakteryzującego się pewnym stopniem stabilności".

28

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ!

anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl