

Środki prawne i sankcje w sprawach dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć

Seminarium ERA
Kraków 12-13 czerwca

dr Urszula Torbus
Uniwersytet Śląski



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Wprowadzenie

- Równość kobiet i mężczyzn, w tym zasada równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości stanowi podstawową zasadą prawa unijnego.
- Skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania wymaga także zagwarantowania odpowiednich procedur sądowych czy administracyjnych, pozwalających na egzekwowanie obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów antydyskryminacyjnych oraz dochodzenie swoich praw przez osoby pokrzywdzone.
- Rodzaj i charakter sankcji za naruszenie zasady niedyskryminacji stanowi szczególnie doniosłe zagadnienie, ponieważ decyduje o skuteczności przepisów antydyskryminacyjnych.



Podstawy prawne

- 1. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana). (Recast Directive)
- 2. Dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; (Racial Directive)
- 3. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Framework Directive)
- 5. 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 (Goods and services Directive)
- 6. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek (Self-employed Individuals Directive)



Środki prawne i sankcje

- Wymienione dyrektywy w podobny sposób odnoszą się do środków prawnych i sankcji z powodu dyskryminacji w zatrudnieniu. Zaliczyć do nich należy:
- **1. Zapewnienie możliwości dochodzenia roszczeń przed odpowiednim organem (indywidualna ochrona praw)**

art. 17 ust. 1 dyrekt. 2006/54, art. 9 ust. 1 dyrekt. 2000/78, art. 7 ust. 1 dyrekt. 2000/43, art. 8 ust 1 dyrekt. 2004/113 oraz art. 9 ust. 1 dyrekt. 2010/41.

- *Państwa Członkowskie zapewniają, aby wszystkie osoby, które uważają się za pokrzywdzone w swoich prawach poprzez niestosowanie do nich zasady równego traktowania, mogły dochodzić swoich roszczeń, wynikających z niniejszej dyrektywy, przed sądem po ewentualnym zwróceniu się do innych właściwych organów, jak również, o ile Państwa te uznają to za właściwe, po wykorzystaniu procedury pojednawczej, nawet wówczas gdy zakończeniu uległ stosunek, w ramach którego dyskryminacja miała mieć miejsce.*



Środki prawne i sankcje

- **2. Umożliwienie stowarzyszeniom, organizacjom lub osobom prawnym, które mają w tym uzasadniony interes prawny, do wszczynania na rzecz skarżącego lub wspierając go, za jego zgodą, postępowania sądowego i/lub administracyjnego w celu realizacji zakazu dyskryminacji.**

art. 17 ust. 1 dyrekt. 2006/54, art. 9 ust. 2 dyrekt. 2000/78, art. 7 ust. 2 dyrekt. 2000/43, art. 8 ust. 3 dyrekt. 2004/113, art. 9 ust. 2 dyrekt. 2010/41.

- *Państwa Członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje lub inne osoby prawne, które zgodnie z kryteriami określonymi w ustawodawstwie krajowym mają interes prawny w zapewnieniu przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy, mogły brać udział w postępowaniach sądowych lub administracyjnych mających na celu realizację uprawnień wynikających z niniejszej dyrektywy w imieniu tych osób albo na ich rzecz za ich zgodą*



Środki prawne i sankcje

- **3. Ochrona przed represjami osób dochodzących swoich praw**

art. 24 dyrekt. 2006/54, art. 11 dyrekt. 2000/78, art. 9 dyrekt. 2000/43, art. 10 dyrekt. 2004/113

- *Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, które są konieczne do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przewidzianych przez ustawodawstwo lub praktykę krajową przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę wniesioną w przedsiębiorstwie lub jakiegokolwiek postępowanie sądowe mającą na celu zapewnienie zgodności z zasadą równego traktowania.*

Środki prawne i sankcje

- **4. Wprowadzenie skutecznych, odstraszających sankcji, w tym możliwość wprowadzenia odszkodowania finansowego za dyskryminację**

art. 25 dyrekt. 2006/54, , art. 15 dyrekt. 2000/43, art. 17 dyrekt. 2000/78, art. 14 dyrekt. 2004/113, art. 10 dyrekt. 2010/41

Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej, zgodnie z przepisami Państw Członkowskich, przy czym musi się to odbywać w sposób odstraszający i proporcjonalny do poniesionej szkody. Maksymalna wysokość takiego zadośćuczynienia lub odszkodowania może być ustalona jedynie w przypadkach, w których pracodawca może dowieść, że szkoda doznana przez starającego się o pracę, powstała w wyniku dyskryminacji w rozumieniu dyrektywy, polega jedynie na tym, że nastąpiła odmowa uwzględnienia jego podania o pracę



Środki prawne i sankcje

- Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Środki prawne i sankcje

- **5. Zniesienie lub niestosowanie postanowień sprzecznych z zasadą niedyskryminacji**
art. 23 dyrekt. 2006/54, art. 14 dyrekt. 2000/43, art. 16 dyrekt. 2000/78, art. 13 dyrekt. 2004/113

Państwa Członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia, aby:

- a) wszelkie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania zostały uchylone;
- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w indywidualnych lub zbiorowych umowach lub porozumieniach, regulaminach przedsiębiorstw lub zasadach dotyczących wolnych zawodów i organizacji pracowników i pracodawców, a tak ze wszelkie inne ustalenia zostały lub mogły zostać uznane za nieważne lub zostały zmienione;
- c) systemy zabezpieczenia społecznego pracowników zawierające takie przepisy nie mogły zostać zatwierdzone lub przedłużone w drodze środków administracyjnych.

6. Dodatkowe sankcje

Orzecznictwo TSUE

- Zasady przewidziane w dyrektywie mają charakter dość ogólny, odpowiedzi na wiele pytań związanych z ich interpretacją wskazuje orzecznictwo TSUE, w szczególności:
 - Wyrok TSUE z dnia 10.04.1984 r. C-14/83, *Von Colson i Kamann*;
 - Wyrok TSUE z dnia 8.11.1990 r. C-177/88 *Dekker*;
 - Wyrok TSUE z dnia 2.08.1993 r. C-271/91 *Marshall*;
 - Wyrok TSUE z dnia 22.04.1997 r. C-180/95 *Draehmpaehl*;
 - Wyrok TSUE z dnia 13.07.2006 r. w sprawach połączonych C-295/04 do C-298/04 *Manfredi*;
 - Wyrok TSUE z dnia 11.10.2007 r. C-460/06 *Paquay*;
 - Wyrok TSUE z dnia 21.06.2007 r. w sprawach połączonych C-231/06 do C-233/06 *Jonkmann*
 - Wyrok TSUE z dnia 6.12.2007 r. C-57/07 *Ferdyn*;
 - Wyrok TSUE z dnia 8.07.2010 r. C-246/09 *Bulicke*;
 - Wyrok TSUE z dnia 28.01.2015 r. C-417/13 *Starjakob*;
 - Wyrok TSUE z dnia 17.12.2015 r. C-407/14 *Arjona Camachos*.
 - Wyrok TSUE z dnia 19.06.2016 r. C-441/14 *Dansk Industri*



Wykładnia

- Wpływ Karty Praw Podstawowych (art. 47) oraz Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (art. 6 i art. 13)
- Z prawem do skutecznego środka prawnego oraz prawa do niezawisłego i bezstronnego sądu powiązane są zasada równoważności oraz efektywności

Sankcje

- Dyrektywy nie określają systemu sankcji w razie dyskryminacji, pozostawiając ich ustanowienie państwom członkowskim.
- Sankcje te mają jednak być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające
- Sankcje mogą obejmować wypłatę odszkodowania na rzecz ofiary
- Czy istnieje obowiązek zatrudnienia osoby dyskryminowanej?



Odszkodowanie

1. Co obejmuje odszkodowanie?
2. Jaka powinna być jego wysokość?
3. Jaki jest charakter odszkodowania?
4. Czy odszkodowanie obejmuje odsetki?
5. W jakim terminie można dochodzić odszkodowania?



Inne sankcje

- Ewentualne sankcje mogą polegać na stwierdzeniu przez sąd lub właściwy organ administracji, że dyskryminacja miała miejsce i odpowiednim upublicznieniu tego stwierdzenia na koszt podmiotu dyskryminującego.
- Mogą również polegać na nakazaniu pracodawcy, stosownie do przepisów prawa krajowego, zaniechania stwierdzonej dyskryminującej praktyki, ewentualnie z równoczesnym wymierzeniem grzywny.



Inne sankcje

- Mogą też polegać na zasądzeniu świadczenia na rzecz podmiotu zaangażowanego w postępowanie.
- Również w sytuacji braku możliwego do zidentyfikowania pokrzywdzonego system sankcji stosowanych w przypadkach naruszenia przepisów krajowych wydanych w celu transpozycji dyrektywy powinien być skuteczny, proporcjonalny i odstraszający.
(C-57/07 *Ferdyn*, pkt 35-40)

- Dziękuję za uwagę!

