

# Zakaz dyskryminacji w prawie UE

2013 r.

W poważnym wypadku ucierpiał zwykły obywatel i osoba pełniący obowiązki premiera. Oboje trafili do tego samego szpitala powiatowego w pobliżu miejsca zdarzenia. Obywatel twierdzi, że zwłoka w udzieleniu mu pomocy skutkowałą poważnym uszczerbkiem na zdrowiu, ponieważ w pierwszej kolejności lekarz dyżurny zajął się premierem.

W poważnym wypadku pod Krakowem ucierpieli obywatel RP i Czech. Oboje trafili do tego samego szpitala powiatowego w pobliżu miejsca zdarzenia. Obywatel czeski twierdzi, że zwłoka w udzieleniu mu pomocy skutkowałą poważnym uszczerbkiem na zdrowiu, ponieważ w pierwszej kolejności lekarz dyżurny zajął się Polakiem.

- W poważnym wypadku pod Krakowem ucierpieli obywatel Czech i Kazachstanu. Oboje trafili do tego samego szpitala powiatowego w pobliżu miejsca zdarzenia. Obywatel Kazachstanu twierdzi, że zwłoka w udzieleniu mu pomocy skutkowałą poważnym uszczerbkiem na zdrowiu, ponieważ w pierwszej kolejności lekarz dyżurny zajął się Czechem.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

skarżąca, która pracowała w szkole wyższej (college) na stanowisku wykładowcy nie otrzymała przedłużenia umowy przez college. Zaczęła wówczas pracować w przedsiębiorstwie, które delegowało wykładowców do instytucji oświatowych. Przedsiębiorstwo to skierowało skarżącą do pracy w jej dawnym college'u, gdzie wykonywała te same obowiązki, otrzymując jednocześnie wynagrodzenie niższe niż to wypłacane jej wcześniej przez ten sam college. Skarżąca sformułowała zarzut, że doszło do dyskryminacji ze względu na płeć, twierdząc, że wykładowcy płci męskiej pracujący dla college'u zarabiali więcej.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

### w sprawie Allonby

ETS uznał, że wykładowcy mężczyźni zatrudnieni w college'u nie byli w porównywalnej sytuacji. Wynikało to z faktu, że college nie był odpowiedzialny za wysokość wynagrodzenia wypłacanego zarówno wykładowcy mężczyźnie, którego zatrudniał bezpośrednio, jak i skarżące, która była zatrudniona przez firmę zewnętrzną. Sytuacja tych osób nie była zatem wystarczająco porównywalna.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

francuski rolnik mieszkający i prowadzący działalność rolniczą w Polsce poskarżył się, że odmówiono mu przyjęcia do polskiego wyspecjalizowanego systemu ubezpieczeń społecznych przeznaczonego dla polskich rolników, ponieważ system ten nie obejmował osób nieposiadających obywatelstwa polskiego



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

### **sprawa Luczak przeciwko Polsce**

ETPC zgodził się, że skarżący był w sytuacji porównywalnej do sytuacji rolników polskich, którzy korzystali z tego systemu, ponieważ na stałe mieszkał w Polsce, płacił podatki tak samo jak obywatele Polski i przyczyniał się w ten sposób do finansowania tego systemu ubezpieczeń społecznych, zaś wcześniej należał do ogólnego systemu ubezpieczeń społecznych



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

dwie siostry prowadziły wspólnie gospodarstwo domowe przez 31 lat. Były współwłaścicielkami majątku i każda z nich zapisała swój udział w majątku drugiej w testamencie. Skarżące podnosiły, że ponieważ wartość majątku przekraczała określony próg, po śmierci jednej z nich druga musiałaby zapłacić podatek od spadku. Skarżyły się, że było to dyskryminujące naruszenie ich prawa do własności, ponieważ pary małżeńskie oraz pary, które wstąpiły w związek partnerski były zwolnione z obowiązku płacenia podatku od spadków.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

W sprawie Burden przeciwko Zjednoczonemu Królestwu 29 kwietnia 2008 r.

ETPC uznał jednak, że skarżące jako rodzeństwo nie mogą być porównywane z zamieszkującymi razem parami małżeńskimi czy parami pozostającymi w związku partnerskim

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Małżeństwo i związek partnerski to szczególne relacje, w które wchodzi się dobrowolnie i świadomie, aby spowodować powstanie praw i obowiązków umownych.

Z kolei związek skarżących oparty jest na pokrewieństwie, zatem jest zasadniczo różny.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

**Dyskryminacja bezpośrednia** ma miejsce kiedy:

- osoba traktowana jest niekorzystnie;
- w porównaniu do tego, jak są traktowane lub byłyby traktowane inne osoby znajdujące się w podobnej sytuacji;
- zaś przyczyną takiego stanu rzeczy jest konkretna właściwość tej osoby kwalifikująca się jako „cecha chroniona”

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

W art. 2 ust. 2 dyrektywy w sprawie równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne stwierdza się, że dyskryminacja bezpośrednia „ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji”



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

ETPC używa stwierdzenia, że musi istnieć „różnica w traktowaniu osób znajdujących się w analogicznej lub znacznie zbliżonej sytuacji”, która byłaby „oparta na możliwej do zidentyfikowania właściwości”

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Prawo dotyczące niedyskryminacji zakazuje stosowania schematów, w których osoby lub grupy osób znajdujące się w identycznej sytuacji traktuje się w różny sposób oraz w których osoby lub grupy osób znajdujące się w różnej sytuacji traktuje się w sposób identyczny

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

w sprawie Carson i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu

skarżący twierdzili, że rząd Zjednoczonego Królestwa nie zastosował tej samej waloryzacji do emerytur wypłacanych osobom mieszkającym na emeryturze za granicą i na terenie Zjednoczonego Królestwa. Zgodnie z brytyjskim prawem podwyżki miały zastosowanie tylko do osób zamieszkałych w Zjednoczonym Królestwie, z wyjątkiem obywateli brytyjskich mieszkających na emeryturze w państwach, z którymi Zjednoczone Królestwo miało podpisane dwustronne umowy w zakresie zabezpieczenia społecznego

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Skarżący, którzy nie mieszkali w państwie, z którym Zjednoczone Królestwo miało podpisaną taką umowę twierdzili, że doświadczyli dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania.

ETPC nie zgodził się z wyrażoną przez nich opinią, że byli oni w podobnej sytuacji jak osoby mieszkające na emeryturze w Zjednoczonym Królestwie lub obywatele brytyjscy mieszkający na emeryturze w krajach, z którymi Zjednoczone Królestwo miało zawartą umowę dwustronną

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

ETPC uznał, że chociaż te wszystkie grupy miały swój wkład w dochody do budżetu poprzez składki na ubezpieczenie społeczne, to nie wchodziły one w poczet funduszu emerytalnego, ale stanowiły raczej ogólny dochód publiczny przeznaczony na finansowanie różnych wydatków publicznych. Ponadto obowiązek rządu brytyjskiego dotyczący podwyżki oparty był na stwierdzeniu wzrostu kosztów utrzymania w Zjednoczonym Królestwie. Skarżący nie byli zatem w sytuacji porównywalnej do sytuacji innych grup, w związku z czym dyskryminacja nie miała miejsca w tym przypadku.





## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

prawodawstwo Niemiec wyłączało działalność zawodową w niewielkim wymiarze czasu pracy (mniej niż 15 godzin tygodniowo) i pracę tymczasową z obowiązkowego systemu ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych, a także z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie od bezrobocia.

Zasadę uznano za potencjalnie pośrednio dyskryminującą kobiety, które zasadniczo znacznie częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy lub podejmują pracę tymczasową.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Megner i Scheffel v. Innungskrankenkasse  
Vorderpfalz 14 grudnia 1995

ETS zaakceptował stwierdzenie rządu, że gdyby włączyć osoby prowadzące działalność zawodową w niewielkim wymiarze czasu pracy i pracowników tymczasowych do systemu, koszty doprowadziłyby do całkowitej zmiany systemu, ponieważ nie można byłoby go już finansować w oparciu o składki.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Trybunał zgodził się także, że istnieje zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych i prowadzących działalność zawodową w niewielkim wymiarze czasu pracy, które rząd może zmniejszyć jedynie przez wyłączenie ich z systemu zabezpieczenia społecznego. Gdyby podejście to nie zostało przyjęte, prawdopodobnie posady te i tak zostałyby obsadzone, ale nielegalnie. ETS uznał, że rząd dąży do uzasadnionego celu polityki społecznej i że państwu należy zostawić „szeroki margines swobody” w dokonywaniu wyboru środków odpowiednich do wdrożenia „polityki społecznej i polityki zatrudnienia”.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Odmiennie traktowanie było zatem uzasadnione.

Przykład ten można zestawić z poniższą sprawą, w której ETS uznał, że dyskryminacja ze względu na płeć nie jest uzasadniona w kontekście polityki społecznej, mimo znaczących konsekwencji fiskalnych, na które powoływał się rząd.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

W 1975 r. w prawodawstwie krajowym jednego z państw członkowskich wprowadzono zasiłek z tytułu niezdolności do pracy dla mężczyzn i niezamężnych kobiet, niezależnie od ich dochodu przed utratą zdolności do pracy. W 1979 r. przepis ten zmieniono, udostępniając dany zasiłek również dla kobiet zamężnych



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Wprowadzono jednak też wymóg, zgodnie z którym beneficjent musi uzyskać określony poziom dochodu w roku poprzednim. Prawodawstwo zakwestionowano (między innymi) z tego względu, że wymóg dotyczący dochodu pośrednio dyskryminuje kobiety (w przypadku których uzyskanie wymaganego dochodu jest mniej prawdopodobne niż w odniesieniu do mężczyzn).

Państwo argumentowało, że różnice w korzystaniu z tego zasiłku są uzasadnione względami budżetowymi i mają na celu ograniczenie wydatków krajowych.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

### sprawa De Weerd

ETS uznał, że chociaż prawo UE nie zabrania państwu regulowania tego, jakie kategorie osób korzystają ze świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, to nie może ono robić tego w sposób dyskryminujący.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

matka twierdziła, że była traktowana w pracy w sposób niekorzystny, ponieważ miała niepełnosprawnego syna.

Z powodu niepełnosprawności syna czasami spóźniała się do pracy oraz składała wnioski o dostosowanie urlopu do potrzeb syna.

Wnioski skarżącej były odrzucane i zagrożono jej zwolnieniem, dodatkowo była ona przedmiotem obraźliwych komentarzy dotyczących stanu zdrowia jej dziecka.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

w sprawie Coleman przeciwko Attridge Law i Steve Law

ETS przyjął za źródło porównania współpracowników skarżącej na podobnych stanowiskach, stwierdzając, że traktowano ich w elastyczny sposób, kiedy składali analogiczne wnioski. Uznał również, że taki stan rzeczy stanowił dyskryminację i molestowanie ze względu na niepełnosprawność dziecka skarżącej

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

emerytury pracowników zatrudnionych  
w niepełnym wymiarze czasu pracy obliczano  
przy wykorzystaniu innej stawki niż  
w przypadku pracowników zatrudnionych  
w pełnym wymiarze czasu pracy



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Podstawą tej innej stawki nie była różnica czasu spędzonego w pracy. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymali więc niższą emeryturę niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet jeśli mieć na uwadze różnicę w ilości przepracowanego czasu, co oznaczało, że osobom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy zapłacono mniej.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

### w sprawie Schönheit

neutralna zasada obliczania emerytury miała zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zważywszy jednak, że ok. 88% pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowiły kobiety, skutek zastosowania tej zasady był nieproporcjonalnie negatywny w przypadku kobiet w porównaniu do mężczyzn

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

osoba poruszająca się na wózku skierowała do sądów we Francji sprawę przeciwko Ministerstwu Edukacji o to, że nie mianowano jej na konkretne stanowisko. Zgłoszenie osoby skarżącej miało trzecie miejsce na liście kandydatów. Kiedy dwaj pierwsi kandydaci odrzucili ofertę objęcia stanowiska, kolejną ofertę złożono osobie czwartej na liście, z pominięciem osoby skarżącej. Osobie tej zaoferowano zaś stanowisko w innym wydziale, które zostało przystosowane do potrzeb osoby poruszającej się na wózku. Państwo uzasadniło tę decyzję tym, że nie leżało w interesie publicznym zainwestowanie funduszy niezbędnych do dokonania zmian w miejscu pracy w taki sposób, by spełnić obowiązek racjonalnego usprawnienia.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Sąd Administracyjny Rouen (Francja),  
Boutheiller przeciwko Ministère de l'éducation  
wyrok nr 05005263 z 24 czerwca 2008 r.

Sąd uznał, że Ministerstwo Edukacji uchybiło obowiązkowi dokonania racjonalnego usprawnienia na potrzeby osoby niepełnosprawnej, czego nie można uzasadnić argumentami z dziedziny zarządzania.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

prawodawstwo dające automatyczne pierwszeństwo kobietom starającym się o stanowisko lub awans.

W przypadkach, kiedy kandydujący mężczyzna i kobieta mieli równorzędne kwalifikacje, a uznano, że w danym sektorze za mało jest zatrudnionych kobiet, kobieta uzyskiwała pierwszeństwo.

Uznawano, że w danym sektorze jest za mało kobiet, jeśli kobiety nie stanowiły co najmniej połowy pracowników zatrudnionych na danych stanowiskach.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

kandydat, który nie został przyjęty do pracy, pan K., skarżył się, że był dyskryminowany ze względu na płeć.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

w sprawie Kalanke

ETS przyjął surowe podejście do przyznania preferencyjnego traktowania w celu skorygowania niewystarczającej liczby kobiet na konkretnych stanowiskach.

Zasadniczo środki przynoszące kobietom szczególne korzyści w miejscu pracy, takie jak awans, są dopuszczalne, jeśli wprowadza się je w celu zwiększenia możliwości konkurowania na rynku pracy wolnym od takiej dyskryminacji.

Jednakże stwierdzono również, że wszelkie wyjątki od prawa do równego traktowania powinny być precyzyjnie sformułowane

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Ustalono, że kiedy przedmiotowa zasada gwarantowała „kobietom absolutne i bezwarunkowe pierwszeństwo przy obsadzaniu stanowisk i awansie”, było to w rzeczywistości **nieproporcjonalne do osiągnięcia celu** polegającego na wyeliminowaniu nierówności w odniesieniu do prawa do równego traktowania.

Dlatego też w tym przypadku traktowanie preferencyjne nie było uzasadnione.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

W sprawie dotyczącej prawodawstwa podobnego w swej materii do prawodawstwa analizowanego w sprawie Kalanke kwestionowana zasada przewidywała, że posiadające równorzędne kwalifikacje kobiety powinny mieć pierwszeństwo,

„chyba że względy związane z osobą jednego z kandydatów przemawiają na jego korzyść”.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Pan X, którego kandydaturę na stanowisko odrzucono, oferując je kobiecie, podważał zgodność z prawem tego przepisu przed sądami krajowymi, które przekazały sprawę do ETS z pytaniem, czy przedmiotowa zasada jest zgodna z dyrektywą w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

w sprawie Marschall

ETS ustalił, że zasada tego rodzaju nie jest nieproporcjonalna w stosunku do słusznego celu znoszenia nierówności, jeśli „w **każdym indywidualnym przypadku gwarantuje kandydatom płci męskiej mającym takie same kwalifikacje jak kandydaci płci żeńskiej, że kandydatury zostaną ocenione w sposób obiektywny, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów dotyczących osoby kandydata i z możliwością pominięcia pierwszeństwa przysługującego kobietom, gdy jedno lub większa liczba kryteriów przechyla szalę na korzyść kandydata płci męskiej**”.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Swoboda podjęcia decyzji wpleciona w tę zasadę pozbawiła zatem pierwszeństwo charakteru bezwzględności, co gwarantowało proporcjonalność w osiągnięciu celu polegającego na zaradzeniu nierówności w miejscu pracy.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

W innej sprawie kwestionowana zasada przewidywała, że kandydat płci niedostatecznie reprezentowanej posiadający kwalifikacje wystarczające do pełnienia zadań na danym stanowisku powinien mieć pierwszeństwo, chyba że „różnica między kwalifikacjami kandydatów jest tak duża, że taka decyzja byłaby naruszeniem wymogu obiektywności przy obsadzaniu stanowisk”.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

### sprawa Abrahamsson

dotyczyła ważności szwedzkiego prawodawstwa, które sytuowało się między bezwarunkowym pierwszeństwem zasady będącej przedmiotem sprawy Kalanke, a swobodą istniejącą w sprawie Marschall

ETS ustalił, że w praktyce przepis dawał automatycznie pierwszeństwo kandydatom płci niedostatecznie reprezentowanej. Fakt, że przepis ten zapobiegał takiemu zjawisku wyłącznie w przypadku znacznej różnicy w kwalifikacjach, nie wystarczył do uznania tej zasady za proporcjonalną w skutkach.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

ETS dopuszcza objęcie krajowych przepisów odstępstwem przewidzianym w art. 2 ust. 4 tylko w ograniczonych okolicznościach, kiedy środki szczególne nie mają charakteru bezwarunkowego i bezwzględnego.



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Do pojęcia „środki specjalne” zalicza się czasami sytuacje, w których różne traktowanie stawia określone osoby w korzystnej (a nie niekorzystnej) sytuacji ze względu na posiadane przez nie cechy chronione.

Przykładowo, na konkretne stanowisko wybiera się kobietę, a nie mężczyznę, ponieważ jest ona kobietą, a pracodawca prowadzi politykę walki z niewystarczającą liczbą kobiet wśród swoich pracowników.

Takie działania określa się różnorodnymi terminami, takimi jak dyskryminacja „pozytywna” czy „odwrotna”, „traktowanie preferencyjne”, „przejściowe środki specjalne” czy „akcja afirmacyjna”

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Dopuszczalność przyjmowania środków pozytywnych na rzecz osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji - tego rodzaju środki powinny mieć charakter przejściowy, zaś czas ich stosowania i ich zasięg nie powinny przekraczać wymiaru niezbędnego do zaradzenia konkretnej nierówności

- proporcjonalność takich środków jest precyzyjnie mierzona.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Czy jest naruszeniem prawa ograniczenie zatrudnienia na konkretnych stanowiskach do mężczyzn w więzieniach dla mężczyzn i do kobiet w więzieniach dla kobiet?

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

Wyjątek ten można wykorzystać wyłącznie w odniesieniu do stanowisk, na których płeć ma znaczenie dla wykonywanych czynności.

W przedmiotowej sprawie władze francuskie **chciały zarezerwować dla mężczyzn** pewną część stanowisk, w przypadku których mogła istnieć konieczność użycia siły w celu powstrzymania osób potencjalnie agresywnych, jak również konieczność realizacji innych zadań, które mogli wykonywać wyłącznie mężczyźni.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

w sprawie Komisja przeciwko Francji

ETS przyjął zasadniczo tę argumentację, jednak władze francuskie nie spełniły wymogu przejrzystości w odniesieniu do konkretnych działań, które miałyby być wykonywane wyłącznie przez mężczyzn; ogólnych stwierdzeń dotyczących ograniczenia możliwości do jednej płci nie uznano za wystarczające



## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

policjantka pracująca w Irlandii Północnej skarżyła się, że nie przedłużono z nią umowy o pracę.

Komendant Główny uzasadnił odmowę argumentem, że policjantki nie były szkolone w zakresie obsługi broni palnej i że „w sytuacji charakteryzującej się poważnymi zamieszkami wewnętrznymi noszenie broni przez policjantki może spowodować powstanie dodatkowego zagrożenia dla ich życia, co może stać w sprzeczności z wymogami bezpieczeństwa publicznego”.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

### w sprawie Johnston

ETS uznał, że chociaż należy wziąć pod uwagę kwestię zagrożenia bezpieczeństwa, to zagrożenie takie odnosi się w równym stopniu do mężczyzn, jak i do kobiet, a kobiety nie są narażone na większe ryzyko. Jeżeli uzasadnienie nie odwołuje się do cech biologicznych charakterystycznych dla kobiet, np. ochrony dziecka podczas ciąży, odmiennego traktowania nie można uzasadnić powszechnym wymogiem ochrony kobiet.

## Zakaz dyskryminacji w prawie UE

skarżąca, będąc w ciąży, nie została przyjęta na stałe stanowisko pielęgniarki, w przypadku którego znaczna część pracy wykonywana była na sali operacyjnej. Decyzję uzasadniono tym, że dziecko mogło doznać uszczerbku z powodu narażenia na szkodliwe substancje na sali operacyjnej.



w sprawie Mahlburg

ETS uznał, że ponieważ stanowisko było stanowiskiem stałym, uniemożliwienie skarżącej jego objęcia było rozwiązaniem nieproporcjonalnym, gdyż jej niezdolność do pracy na sali operacyjnej byłaby tylko tymczasowa.

Chociaż ograniczenia dotyczące warunków pracy dla kobiet w ciąży są dopuszczalne, to muszą one być ściśle ograniczone do obowiązków, które mogłyby przynieść szkodę ciężarnym i nie mogą skutkować całkowitym uniemożliwieniem podjęcia pracy.

skarżąca służyła jako kucharz części jednostki do zadań specjalnych. Została zwolniona w ramach cięć wydatków na cele militarne, wraz z wprowadzeniem zasady „interoperacyjności” jednostek do zadań specjalnych - „interoperacyjność” to wymóg, by ze względu na braki kadrowe każda osoba była w stanie służyć w walce.



w sprawie Sirdar

ETS przyznał, że jednostki do zadań specjalnych składające się wyłącznie z mężczyzn były uzasadnione dla potrzeb zapewnienia skuteczności działań bojowych.

Wynikało to z faktu, że jednostki były służbą niewielką rozmiarowo i wyspecjalizowaną, wykorzystywaną zazwyczaj na pierwszej linii ataku. ETS uznał, że zasada ta była niezbędna dla realizacji celu polegającego na zapewnieniu skuteczności w walce.

skarżąca aplikowała na stanowisko inżyniera elektryka w siłach zbrojnych.

Odmówiono jej jednak przyjęcia na to stanowisko, ponieważ **kobiety nie mogły zajmować żadnych stanowisk w armii wiążących się z użyciem broni** i mogły jedynie pracować w służbie medycznej lub muzycznej armii.

w sprawie Kreil

ETS uznał to wyłączenie za zbyt szerokie, ponieważ miało zastosowanie do niemal wszystkich stanowisk w armii tylko dlatego, że na tych stanowiskach kobiety mogły w pewnym momencie być zmuszone do użycia broni.

Uzasadnienie dyskryminacji powinno zaś być bliżej związane z funkcjami realizowanymi zazwyczaj na danym stanowisku. Odbywając służbę na stanowiskach dla nich otwartych, kobiety i tak musiały przejść szkolenie z obsługi broni do celów samoobrony i obrony innych.

Środek nie był zatem proporcjonalny do planowanego celu.

Ponadto nie należy dokonywać rozróżnienia między kobietami a mężczyznami, zakładając, że kobiety wymagają większej ochrony, **chyba że** dotyczy to czynnik nadto nie należy dokonywać rozróżnienia między kobietami a mężczyznami, zakładając, że kobiety wymagają większej ochrony, **chyba że** dotyczy to czynników charakterystycznych dla kobiet, **takich jak potrzeba ochrony podczas ciąży.**

Trybunał wskazuje zatem na możliwość uzasadnienia dyskryminacji ze względu na płeć przez odniesienie do skuteczności lub wydajności konkretnych służb zajmujących się zapewnieniem bezpieczeństwa



Mężczyzna i kobieta zostają zatrudnienie w tym samym banku na takim samym stanowisku. Mężczyzna otrzymuje nieco wyższe wynagrodzenia. Oboje posiadają wyższe wykształcenie. Wiemy jednak, że on jest absolwentem Uniwersytetu, a ona ukończyła zaocznie zarządzanie w filii szkoły wyższej cieszącej się marną reputacją.

Kobieta pracuje jako barmanka od poniedziałku do czwartku, a mężczyzna w weekendy.

Ich wynagrodzenie powiązane jest w wysokości utargu. W sumie mężczyzna może liczyć na wyższe zarobki, gdyż w weekendy liczba klientów znacznie wzrasta.

W domu dziecka pracują wyłącznie kobiety,  
Dyrektor placówki postanawia zatrudnić  
nowego wychowawcę – mężczyznę.

Robi to z troski o swoich podopiecznych, gdyż  
uważa, że obecność mężczyzny pomoże w  
utrzymaniu dyscypliny oraz że dzieci powinny  
mieć nie tylko wzorce kobiece, ale także  
męskie.