

Unijne ramy prawne równości

PROF. ANNA ŚLEDZIŃSKA-SIMON, UNIWERSYTET WROCŁAWSKI

SEMINARIUM AKADEMII PRAWA EUROPEJSKIEGO
"STOSOWANIE PRAWA ANTYDYSKRIMINACYJNEGO UE"
KRAKÓW, 1-2 WRZESIEŃ 2025

PLAN PREZENTACJI

1. Równość w prawie międzynarodowym
2. Prawo Unii Europejskiej a Europejska Konwencja Praw Człowieka
3. Równość w prawie Unii Europejskiej
4. Karta Praw Podstawowych UE i jej bezpośredni skutek horyzontalny
5. Unijne dyrektywy dotyczące równości
6. Nowe (i stare) wyzwania w stosowaniu unijnego prawa równościowego

RÓWNOŚĆ W PRAWIE MIĘDZYNARODOWYM

Organizacja Narodów Zjednoczonych

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (MPPOiP), 1966
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (MPPGSiK), 1966
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (CERD), 1965
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji wobec kobiet (CEDAW), 1979
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD), 2006
- Projekt Konwencji o prawach osób starszych (w trakcie negocjacji)

Międzynarodowa Organizacja Pracy

- Konwencja MOP nr 100: Konwencja o jednakowym wynagradzaniu, 1951
- Konwencja MOP nr 111: Konwencja dotycząca dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, 1958

Rada Europy

- Europejska Konwencja Praw Człowieka, 1950
- Ramowa Konwencja o ochronie mniejszości narodowych, 1995
- Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (Konwencja Stambulska), 2011

*Unia Europejska jest stroną: CRPD oraz Konwencji Stambulskiej

DEFINICJE DYSKRYMINACJI W TRAKTATACH ONZ



CEDAW

„Dyskryminacja wobec kobiet” oznacza wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub ograniczenie dokonane na podstawie płci, które ma na celu lub skutkuje naruszeniem albo uniemożliwieniem uznania, korzystania lub wykonywania przez kobiety – niezależnie od ich stanu cywilnego – na zasadzie równości kobiet i mężczyzn, praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej, cywilnej lub jakiegokolwiek innej.



CRPD

„Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność” oznacza wszelkie rozróżnienie, wykluczenie lub ograniczenie ze względu na niepełnosprawność, które ma na celu lub skutkuje naruszeniem, uniemożliwieniem lub pozbawieniem uznania, korzystania lub wykonywania – na zasadzie równości z innymi osobami – wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej, cywilnej lub jakiegokolwiek innej.

Obejmuje to wszystkie formy dyskryminacji, w tym odmowę zapewnienia racjonalnych usprawnień.



CERD

„Dyskryminacja rasowa” oznacza wszelkie rozróżnienie, wykluczenie, ograniczenie lub preferencję opartą na rasie, kolorze skóry, pochodzeniu rodowym, narodowym lub etnicznym, które ma na celu lub skutkuje uniemożliwieniem lub ograniczeniem uznania, korzystania lub wykonywania – na równych zasadach – praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej lub jakiegokolwiek innej sferze życia publicznego.

PROJEKT KONWENCJI O PRAWACH OSÓB STARSZYCH

- „Dyskryminacja ze względu na wiek” oznacza wszelkie rozróżnienie, wykluczenie lub ograniczenie oparte na wieku, które ma na celu lub skutkuje anulowaniem bądź ograniczeniem uznania, korzystania lub wykonywania — na zasadzie równości — praw człowieka i podstawowych wolności w sferze politycznej, kulturalnej, gospodarczej, społecznej lub jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego i prywatnego. Obejmuje to wszystkie formy dyskryminacji, w tym odmowę zapewnienia racjonalnych usprawnień.
- „Dyskryminacja wielokrotna” oznacza wszelkie rozróżnienie, wykluczenie lub ograniczenie wobec osoby starszej, oparte na dwóch lub więcej przesłankach dyskryminacyjnych.
- „Racjonalne usprawnienia” oznaczają niezbędne i odpowiednie modyfikacje oraz dostosowania, które nie nakładają nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, w sytuacjach, gdy są potrzebne w konkretnym przypadku, aby zapewnić osobom starszym możliwość korzystania lub wykonywania — na zasadzie równości z innymi — wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności.

NOWA AGENDA RÓWNOŚCI

- Poszanowanie przyrodzonej godności, autonomii jednostki, w tym wolności dokonywania własnych wyborów, oraz niezależności jednostki
- Zakaz dyskryminacji
- Pełne i skuteczne uczestnictwo oraz włączenie w życie społeczne
- Poszanowanie różnorodności oraz akceptacja jako elementu ludzkiej różnorodności i człowieczeństwa
- Równość szans
- Dostępność
- Równość płci.

DROGA PRZEZ RÓWNOŚĆ DO INTEGRACJI

Asymilacja

FORMALNA RÓWNOŚĆ

nakaz podobnego traktowania podmiotów podobnych;
w rezultacie, aby „zasłużyć” na równe traktowanie, różne podmioty muszą stać się podobne:

- równe traktowanie
- równa płaca

Uwzględnianie różnic

RÓWNOŚĆ MATERIALNA

naprawianie przeszłych krzywd
rozpoznanie (uznanie) różnic
uwzględnianie różnic

- kwoty
- uprzywilejowane traktowanie
- wyjątki od zasad

Transformacja

TRANSFORMACYJNA RÓWNOŚĆ

ułatwianie aktywnego udziału i wyrażania swojego zdania
eliminacja stereotypów negatywnych (opartych na poczuciu wyższości)
ustanawianie nowych norm (zamiast wyjątków od zasad).

EUROPEJSKA KONWENCJA PRAW CZŁOWIEKA

EKPCz

Artykuł 14 EKPCz

"Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji zapewnia się bez żadnej dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek przesłankę, taką jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub inny status."

*UE nie jest stroną Konwencji strasburskiej.

Protokół nr 12

Korzystanie z każdego prawa przewidzianego przez prawo musi być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek przesłankę, taką jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub inny status.

*Sejdić and Finci v. Bośni i Hercegowinie (Wielka Izba, 2009)

RÓWNOŚĆ W UNIJNYM PRAWIE TRAKTATÓW

Wartość

TUE

- Artykuł 2 – Równość jako podstawowa wartość UE
- Artykuł 3 – Równość płci i sprawiedliwość społeczna jako cel UE

TFUE

- Promowanie równości płci we wszystkich politykach UE
- Zwalczanie dyskryminacji we wszystkich obszarach

Kompetencja

Artykuł 19 TFUE

Unia Europejska podejmuje działania w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Równość jako prawo podstawowe

KARTA PRAW PODSTAWOWYCH

ART. 20 KPP – RÓWNOŚĆ WOBEC PRAWA

ART. 21 KPP – NIEDYSKRYMINACJA

ART. 23 KPP – RÓWNOŚĆ KOBIET I MĘŻCZYZN

ART. 24 KPP – PRAWA DZIECKA

ART. 25 KPP – PRAWA OSÓB W PODESZŁYM WIEKU

ART. 26 KPP – INTEGRACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

ART. 33 UST. 2 KPP – OCHRONA PRZED ZWOLNIENIEM Z PRACY Z POWODÓW ZWIĄZANYCH Z MACIERZYŃSTWEM; PRAWO DO PŁATNEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO I RODZICIELSKIEGO

ART. 34 KPP – PRAWO DO ŚWIADCZEŃ Z ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO, M.IN. W PRZYPADKU MACIERZYŃSTWA

ARTYKUŁ 21 KPP

1. Każda dyskryminacja ze względu na jakąkolwiek przesłankę, taką jak płeć, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religia lub przekonania, poglądy polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna jest zabroniona.
2. W zakresie stosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich szczególnych postanowień, zabrania się wszelkiej dyskryminacji ze względu na obywatelstwo.

ZAKRES ZASTOSOWANIA

Art. 51 — Zakres stosowania Karty

- Instytucje i organy UE
- Państwa członkowskie – tylko wtedy, gdy wdrażają prawo UE (lub działają w jego zakresie).

□ Karta nie tworzy nowych kompetencji ani zadań dla UE; ma zastosowanie wyłącznie w zakresie prawa UE.

Sprawa C-617/10 *Åkerberg Fransson*:

„Trybunał nie ma kompetencji do badania zgodności z Kartą ustawodawstwa krajowego pozostającego poza zakresem prawa Unii Europejskiej.

Z drugiej strony, jeżeli takie ustawodawstwo mieści się w zakresie prawa Unii, Trybunał [...] musi zapewnić wszelkie wskazówki interpretacyjne potrzebne sądowi krajowemu do ustalenia, czy to ustawodawstwo jest zgodne z prawami podstawowymi, których poszanowanie Trybunał zapewnia.”

„[...] organy krajowe i sądy zachowują swobodę stosowania krajowych standardów ochrony praw podstawowych, [...] pod warunkiem że poziom ochrony przewidziany przez Kartę – zgodnie z jej interpretacją dokonywaną przez Trybunał – oraz zasady pierwszeństwa, jednolitości i skuteczności prawa Unii nie zostaną przez to naruszone.”

P R A W O U E A E K P C Z

Art. 6 ust. 1 TUE – Karta ma taką samą moc prawną jak Traktaty.

Art. 6 ust. 2 TUE – prawny obowiązek przystąpienia do EKPCz, ale opinia 2/13 (2014 r.).

Art. 6 ust. 3 TUE – prawa podstawowe, zagwarantowane przez Europejską Konwencję Praw Człowieka oraz wynikające ze wspólnych tradycji konstytucyjnych państw członkowskich, stanowią ogólne zasady prawa Unii.

Art. 52 ust. 3 Karty

W zakresie, w jakim Karta zawiera prawa odpowiadające prawom zagwarantowanym w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, znaczenie i zakres tych praw są takie same, jak przewidziane w tej Konwencji. Przepis ten nie wyklucza, by prawo Unii przewidywało szerszą ochronę.

BEZPOŚREDNI HORIZONTALNY SKUTEK ZASADY NIEDYSKRIMINACJI

Mangold v. Helm (C-144/04, 2006)

Ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek ma horyzontalny skutek bezpośredni, nawet przy braku pełnej implementacji dyrektywy 2000/78 w prawie krajowym.

Kücükdeveci (C-555/07, 2010)

Sąd krajowy musi pominąć (nie stosować) przepis prawa krajowego, który narusza ogólną zasadę równości – nawet w sporach między jednostkami (w relacjach horyzontalnych).

Egenberger (C-414/16, 2018)

Artykuł 21 Karty (zakaz dyskryminacji) oraz artykuł 47 Karty (prawo do skutecznego środka prawnego) są wystarczająco jasne, precyzyjne i bezwarunkowe.

W związku z tym, w sporze między jednostkami sądy krajowe muszą pominąć przepisy prawa krajowego, które są niezgodne z tymi prawami wynikającymi z Karty.

Zob. także:

Cresco (C-193/17, 2019) oraz

IR v. JQ (C 68/17, 2018)

BEZPOŚREDNI HORIZONTALNY SKUTEK ZASADY SKUTECZNEJ OCHRONY SĄDOWEJ

K.L. v. X sp. z o.o. (C 715/20, 2024)

- odesłanie prejudycjalne na podstawie art. 267 TFUE na wniosek Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie, dotyczące sprawy,
- w której pracownik zatrudniony na czas określony zakwestionował brak pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia umowy, które jest obowiązkowe w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.
- Klauzulę 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego 18 marca 1999 r. i stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., należy interpretować w ten sposób, że **sprzeciwia się ona przepisom krajowym, zgodnie z którymi pracodawca nie ma obowiązku podania na piśmie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony za uprzednim wypowiedzeniem, mimo że taki obowiązek istnieje w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.**
- Sąd krajowy rozpatrujący spór między jednostkami jest zobowiązany – jeżeli nie jest możliwa zgodna z tą klauzulą wykładnia prawa krajowego – zapewnić, w ramach swoich kompetencji, ochronę sądową, jaka jednostkom przysługuje na podstawie art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, oraz zagwarantować pełną skuteczność tego artykułu, pomijając w razie potrzeby sprzeczne z nim przepisy prawa krajowego.

MODELOWE UNIJNE DYREKTYWY RÓWNOŚCIOWE

- Definicje, ciężar dowodu, organ ds. równości, sankcje
- Różny zakres stosowania (zatrudnienie, zabezpieczenie społeczne, edukacja, towary i usługi)

Dyrektywy UE dotyczące równości

- Dyrektywa 2000/43/WE (Dyrektywa w sprawie równości rasowej)
 - Dyrektywa 2000/78/WE (Dyrektywa ramowa w sprawie równości w zatrudnieniu)
 - Dyrektywa 2006/54/WE (Dyrektywa o równości płci – tekst ujednolicony)
 - Dyrektywa 2004/113/WE (Dyrektywa o równości płci w dostępie do towarów i usług)
-
- COM(2008) 426 final Projekt dyrektywy antydyskryminacyjnej o charakterze horyzontalnym

UNIJNE DYREKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI

- Dyrektywa 79/7/EWG – Równe traktowanie w systemach zabezpieczenia społecznego (1978)
- Dyrektywa 92/85/EWG – Ochrona pracujących w ciąży / Ochrona macierzyństwa (1992)
- Dyrektywa 2004/113/WE – Dostęp do towarów i usług (2004)
- Dyrektywa 2006/54/WE – Dyrektywa o równości płci – tekst ujednolicony (2006)
- Dyrektywa 2010/41/UE – Ochrona osób samozatrudnionych (2010)
- Dyrektywa (UE) 2019/1158 – Dyrektywa dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (2019)
- Dyrektywa (UE) 2022/2381 – Dyrektywa dotycząca kobiet w zarządach spółek (2022)
- Dyrektywa (UE) 2023/970 – Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń (2023)
- Dyrektywa (UE) 2024/1385 – Dyrektywa w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (2024)

INNE DYREKTYWY ISTOTNE DLA OCHRONY PRZED DYSKRYMINACJĄ

- Dyrektywa 91/533/EWG – Dyrektywa w sprawie pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia (1991) (uchylona przez Dyrektywę 2019/1152)
- Dyrektywa 97/81/WE – Dyrektywa dotycząca pracy w niepełnym wymiarze godzin (1997)
- Dyrektywa 1999/70/WE – Dyrektywa dotycząca pracy na czas określony (1999)
- Dyrektywa 2003/88/WE – Dyrektywa dotycząca czasu pracy (2003)
- Dyrektywa 2003/109/WE – Dyrektywa dotycząca długoterminowego pobytu obywateli państw trzecich (2003)
- Dyrektywa 2008/104/WE – Dyrektywa dotycząca pracy tymczasowej (2008)
- Dyrektywa 2011/98/UE – Dyrektywa dotycząca jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę (2011)
- Dyrektywa 2014/36/UE – Dyrektywa dotycząca pracowników sezonowych (2014)
- Dyrektywa 2014/66/UE – Dyrektywa dotycząca pracowników delegowanych w ramach przedsiębiorstw (2014)
- Dyrektywa (UE) 2019/1152 – Dyrektywa dotycząca przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (2019) (uchyliła Dyrektywę 91/533/EWG)

INNE DYREKTYWY ISTOTNE DLA OCHRONY PRZED DYSKRYMINACJĄ

- Dyrektywa 2004/38/WE — Swoboda przemieszczania się obywateli Unii i ich członków rodzin
- Dyrektywa 2011/95/UE — Dyrektywa kwalifikacyjna (kryteria przyznawania ochrony międzynarodowej)
- Dyrektywa 2013/32/UE — Dyrektywa w sprawie procedur azylowych (sprawiedliwe i efektywne procedury azylowe)

ZAKAZ DYSKRYMINACJI W PRAKTYCE

- nierówny zakres ochrony w ramach dyrektyw UE, zwłaszcza poza obszarem zatrudnienia
- niejednoznaczne rozgraniczenie między dyskryminacją bezpośrednią a pośrednią
- luki w ochronie w obszarach wykraczających poza zakres prawa UE
- rosnący sprzeciw wobec praw równości i praw związanych z płcią w niektórych państwach członkowskich

NOWE (STARE) WYZWANIA DLA RÓWNOŚCI

Nierówność ze względu na płeć i tożsamość płciową

- Nierówność płci – stawki diety dla pilotów i członków personelu pokładowego – STAVLA przeciwko Air Nostrum – C-314/23
- Zakaz prawnej zmiany płci z wyjątkiem osób interpłciowych – K.M.H. przeciwko Gminie Stara Zagora – C-43/24 (Shipov)
- Brak uznania zmiany imienia i tożsamości płciowej przy korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się – M.-A.A. (Mirin) – C-4/23

Orientacja seksualna i prawa osób LGBTIQ+

- Brak uznania i wpisu do ksiąg stanu cywilnego aktu małżeństwa osób tej samej płci – Jakub Cupriak-Trojan, Mateusz Trojan przeciwko Wojewodzie Mazowieckiemu – C-713/23
- Wypowiedzenie lub nieprzedłużenie umowy o dzieło z powodu orientacji seksualnej – J.K. przeciwko TP S.A. – C-356/21
- Brak uznania zagranicznego aktu urodzenia dziecka urodzonego przez parę tej samej płci – V.M.A. przeciwko Gminie Stołecznej, dzielnica Pancharevo – C-490/20
- Ustawa anty-LGBTI ograniczająca dostęp do treści – Komisja przeciwko Węgrom – C-769/22

Niepełnosprawność i racjonalne dostosowanie

- Brak racjonalnego dostosowania dla matki dziecka z poważną niepełnosprawnością (warunki pracy) – G.L. przeciwko AB SpA – C-38/24 (Bervidi)
- Nieuzasadnione zwolnienie z powodu braku dostosowania dla pracownika z niepełnosprawnością – Ca Na Negreta – C-631/22

NOWE (STARE) WYZWANIA DLA RÓWNOŚCI

Polityka migracyjna i dyskryminacja etniczna

- Polityka mieszkaniowa prowadząca do jednostronnego rozwiązania umów najmu w rejonach, gdzie ponad 50% mieszkańców to imigranci lub ich potomkowie z krajów nie-zachodnich – Slagelse Almennyttige Boligselskab – C-417/23

Azyl i ochrona osób narażonych

- Wnioski o azyl oparte na płci – okaleczanie żeńskich narządów płciowych (FGM) – W.S. – C-621/21; K.L. – C-646/21
- Zachowanie prawa pobytu przez obywatela państwa trzeciego – ofiarę przemocy domowej po zakończeniu małżeństwa – X przeciwko Belgii – C-930/19

Dziękuję za uwagę!

anna.sledzinska-simon@uw.edu.pl