

DEFINICJE KLUCZOWYCH POJĘĆ Z ZAKRESU PRAWA RÓWNOŚCIOWEGO UNII

ERA – Akademia Prawa Europejskiego
Stosowanie unijnego prawa antydyskryminacyjnego
Seminarium dla pracowników wymiaru sprawiedliwości
Kraków, 1–2 września 2025 r.

dr Panos Kapotas
Profesor nadzwyczajny prawa w zakresie równouprawnienia i praw człowieka
Uniwersytet w Portsmouth



1

Zarys prezentacji

- Kluczowe **elementy** prawa równościowego Unii
- Kluczowe **pojęcia** z zakresu prawa równościowego Unii
 - *Dyskryminacja bezpośrednia*
 - *Dyskryminacja pośrednia*
 - *Molestowanie (w tym molestowanie seksualne)*
 - *Wiktymizacja*
- Kluczowe **wyzwania** związane z prawem równościowym Unii
 - *Dyskryminacja krzyżowa / dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie*

2

Prawo równościowe Unii: kluczowe elementy

- Prawo równościowe **zabrania** czterech typów **zachowań**:
 - *Dyskryminacji bezpośredniej*
 - *Dyskryminacji pośredniej*
 - *Nękania (w tym molestowania seksualnego)*
 - *Wiktymizacja*
- Prawo równościowe Unii **chroni** szereg **cech osobistych**, które:
 - *nie zostały dokładnie określone ani ograniczone w prawie pierwotnym Unii – art. 21 karty praw podstawowych Unii Europejskiej „Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na ...”*
 - **zostały sprecyzowane i ograniczone w prawie wtórnym Unii** – zob. unijne dyrektywy równościowe

3

Prawo równościowe Unii: kluczowe elementy

- Każda z dyrektyw równościowych Unii będzie określać swój **zakres stosowania** przedmiotowego i podmiotowego.
- Kluczowym pojęciom nadano **takie samo znaczenie** w różnych instrumentach prawnych (tak w prawie wtórnym, jak i pierwotnym).
- Przepisy dotyczące (**przeniesienia**) **ciężaru dowodu** mają zastosowanie w takim samym stopniu do wszystkich krajowych postępowań sądowych dotyczących skarg wynikających z prawa równościowego Unii.
- Dyrektywy równościowe Unii (podobnie, jak wszystkie inne unijne dyrektywy) mają wertykalny, ale nie horyzontalny skutek bezpośredni.
 - *Skutek bezpośredni* → można się bezpośrednio na nie powoływać przed sądem krajowym
 - *Skutek pośredni* → zasada zgodnej wykładni (przez sądy krajowe)
 - *Odpowiedzialność państwa* → obowiązek wypłaty odszkodowania za naruszenie unijnych praw

4

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia



5

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia

Dyrektywa w sprawie równego traktowania (wersja preredagowana), art. 2 ust. 1 lit. a)

„bezpośrednia dyskryminacja”: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

6

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia

Mniej korzystne **traktowanie**

- wynagrodzenia (sprawa 43/75 Defrenne nr 2)
- regulaminy pracy, praktyki w miejscu pracy i świadczenia pracownicze (C-222/14 Maistrellis)
- odmowa dostępu do usług lub towarów (sprawa C-236/09 Test Achats)

7

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia

Mniej korzystne **traktowanie**

- Mniej korzystne = (inne + krzywdzące) traktowanie niż w przypadku **porównywalnej osoby**
 - osoby nieposiadającej danej cechy, znajdującej się w porównywalnej sytuacji do zgłaszającego skargę.
- Nierówne traktowanie może mieć charakter:
 - współczesny – „jest” (sprawa 109/88 Danfoss)
 - przeszły – „była” (sprawa 129/79 Macarthys Ltd przeciwko Wendy Smith)
 - hipotetyczny – „byłaby” (sprawa C-136/95 Thibault)

8

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia

Mniej korzystne traktowanie

- Porównywalne sytuacje muszą być podobne, a nie identyczne (C-147/08 *Römer*)
- Przykłady:
 - pracownica otrzymywała za tę samą pracę niższe wynagrodzenie niż jej kolega (sprawa 43/75 *Defrenne nr 2*)
 - kilka osób nie zostało przyjętych do pracy ze względu na pochodzenie rasowe/etniczne (sprawa C-54/07 *Firma Feryn*)
- Uwaga: niekorzystne (bez odniesienia do porównywalnej osoby) traktowanie ze względu na **ciężę** stanowi dyskryminację bezpośrednią (C-177/88 *Dekker*)

9

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia

ze względu na

- **Związek przyczynowy** między traktowaniem a cechą osobową.
- Zamiar lub motywacja nie mają znaczenia (C-177/88 *Dekker*)
- Przesłankę związku przyczynowego uważa się za spełnioną również w przypadku:
 - Dyskryminacji przez skojarzenie lub dyskryminacji ze względu na więź (C-303/06 *Coleman*)
 - Polecenie dyskryminowania (art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy (wersja preredagowana))

10

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia

chroniona cecha

- Zamknięta liczba cech osobowych
- Szeroka wykładnia koncepcji płci, obejmująca płeć kulturową, tożsamość płciową oraz zmianę płci (Motyw 3 dyrektywy (wersja przedredagowana)).
- **Uwaga:** Obywatelstwo nie stanowi cechy osobowej dla celów prawa równościowego Unii.

11

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia

WYJĄTKI

- **Istotne wymogi zawodowe** (art. 14 ust. 2 dyrektywy (wersja przedredagowana))
- Wykluczenie osób danej płci z możliwości ubiegania się o dane stanowisko lub wykonywania danego zajęcia, o ile jest to obiektywnie uzasadnione (sprawa C-222/84 *Johnston*)
- Istotne wymogi zawodowe należy interpretować wąsko, nie mogą one obejmować względów natury subiektywnej (sprawa C-188/15 *Bougnaoui*)
- Ocena zgodności istotnych wymogów zawodowych (dokonywania w świetle zasady proporcjonalności) może zmieniać się z czasem, z uwagi na zmiany w otoczeniu społecznym
 - Wykluczenie kobiet z niektórych jednostek Marynarki Królewskiej (C-273/97 *Sirdar*)

12

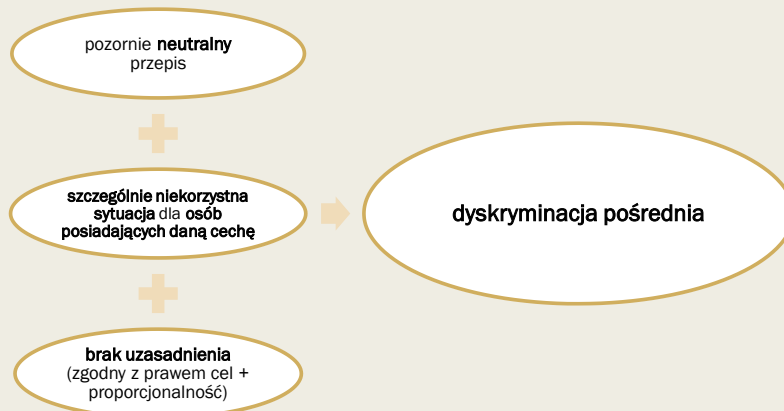
Kluczowe pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia

WYJĄTKI

- **Działania pozytywne** (art.157 ust. 4 TFUE; art. 3 dyrektywy (wersja preredagowana itp.)
- Pierwszeństwo w dostępie do awansów dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej, plus klauzula derogacyjna (C-158/97 *Badeck*)
- Niedopuszczalne, jeśli wzmacnia stereotypy
 - Przerwa na karmienie nie może przysługiwać wyłącznie matkom będącym pracownicami najemnymi (C-104/09 *Roca Álvarez*)

13

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja pośrednia



14

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja pośrednia

pozornie neutralny przepis

- Takie samo traktowanie, **inny wpływ**.
- Przepis ma zastosowanie do wszystkich osób, bez odniesienia do konkretnych cech osobowych
- Przykład - pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy
 - Wymóg prawa krajowego, zgodnie z którym pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy muszą posiadać proporcjonalnie dłuższy okres składkowy względem pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, aby uzyskać prawo do emerytury z systemu składkowego, stanowi przejaw dyskryminacji pośredniej (C-385/11 *Elbal Moreno*)

15

Kluczowe pojęcia: dyskryminacja pośrednia

szczególnie niekorzystna sytuacja dla osób posiadających daną cechę

- Zakres utrudnień lub odsetek osób posiadających daną cechę osobową, na które wpływa pozornie neutralny przepis
 - C-167/97 *Seymour-Smith*, pkt 61: „[Niekorzystna sytuacja może występować także w przypadku], gdy dowody statystyczne wskazują na mniejszą, lecz utrzymującą się i relatywnie niezmienną w dłuższym czasie różnicę między mężczyznami a kobietami”
 - C-123/10 *Brachner*, pkt 62-63: „[...] z nadzwyczajnej podwyżki emerytur mogło skorzystać 75% emerytów, podczas gdy w przypadku emerytek było to jedynie 43%. Taka różnica jest wystarczająco znacząca, by [...] pogarsza[ć] sytuację znacznie większej liczby emerytek niż emerytów.”
- C-83/14 *CHEZ* → dyskryminacja pośrednia przez skojarzenie

16

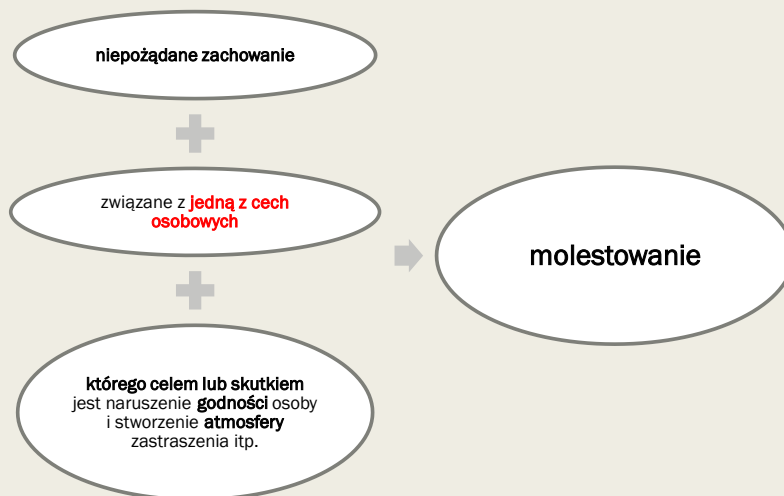
Kluczowe pojęcia: dyskryminacja pośrednia

brak obiektywnego uzasadnienia

- TSUE dokonuje oceny zgodności celu z prawem, ale zostawia badanie proporcjonalności (adekwatności i konieczności) sądom krajowym (sprawa 170/84 *Bilka-Kaufhaus*)
- Przykłady
 - *Bilka-Kaufhaus* (sprawa 170/84) → zniechęcanie do pracy w niepełnym wymiarze godzin
 - *Enderby* (C-127/92) → siły rynkowe determinujące stawkę wynagrodzenia
 - *Danfoss* (sprawa 109/88) → staż pracy jako czynnik determinujący wynagrodzenie
 - *Schnorbus* (C-79/99) → rekompensowanie opóźnień w rozwoju ścieżki zawodowej mężczyzn ze względu na obowiązkową służbę wojskową
 - *Kirsammer-Hack* (C-189/91) → specjalne rozwiązanie gospodarcze wspierające małe i średnie przedsiębiorstwa

17

Kluczowe pojęcia: Molestowanie



18

Kluczowe pojęcia: Molestowanie

niepożądane zachowanie

Art. 2 lit. c dyrektywy w sprawie równego traktowania (wersja preredagowana) itp.

- Test subiektywny (odczucia ofiary)
- Bez potrzeby określenia porównywalnej osoby (inaczej niż w przypadku dyskryminacji pośredniej)
- Bez potrzeby porównania (inaczej niż w przypadku dyskryminacji pośredniej)

19

Kluczowe pojęcia: Molestowanie

związane z jedną z cech osobowych

- Przykłady
 - nękanie
 - obraźliwe uwagi
 - stosowanie stereotypów
- Molestowanie przez **skojarzenie** (sprawa C-303/06 Coleman)

20

Kluczowe pojęcia: Molestowanie

którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia itp.

- **Cel lub skutek** → wystarczy spełnienie jednego z warunków (każdy z warunków jest wystarczający, ale niekonieczny)
 - Istotny może być zamiar osoby dopuszczającej się molestowania (wystarczająca przesłanka)
- **Naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia** → konieczne łączne spełnienie warunków (każdy z warunków jest konieczny, ale niewystarczający)
- **Uwaga:** Prawo równościowe Unii określa **minimalne** poziomy ochrony.
- **Molestowanie nie może być obiektywnie uzasadnione.**

21

Kluczowe pojęcia: Molestowanie seksualne



22

Kluczowe pojęcia: Molestowanie seksualne

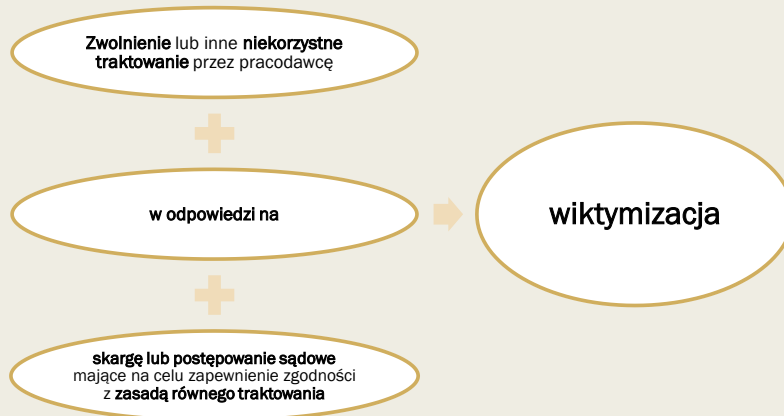
Art. 2 lit. d) dyrektywy (wersja przeredagowana)

Molestowanie seksualne: „sytuacja, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego **o charakterze seksualnym**, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.”

- Molestowanie seksualne nie może być obiektywnie uzasadnione.

23

Kluczowe pojęcia: Wiktyimizacja



24

Kluczowe pojęcia: Wiktyimizacja

Art. 24 dyrektywy w sprawie równego traktowania (wersja przeredagowana) itp.

Zwolnienie lub inne niekorzystne traktowanie przez pracodawcę

- Wystarczy sam fakt **niekorzystnego traktowania** → bez potrzeby określenia porównywalnej osoby / porównania
- Dyrektywa (wersja przeredagowana) wyraźnie wskazuje na **zwolnienie** jako jedną z form niekorzystnego traktowania.
- Szeroka interpretacja
 - odmowa przez pracodawcę wystawienia referencji byłej pracownicy, która została zwolniona (C-185/97 Coote)

25

Kluczowe pojęcia: Wiktyimizacja

skarga lub postępowanie sądowe mające na celu zapewnienie zgodności z zasadą równego traktowania

- Wystarczy **jakakolwiek skarga** (w tym dowolny rodzaj postępowania sądowego).
- Celem skargi powinno być zapewnienie zgodności z zasadą równego traktowania → nie musi to być jedyny cel.
- Osoba zgłaszająca skargę (a następnie doświadczająca wiktyimizacji) nie musi być (rzekomą) ofiarą naruszenia.

26

Kluczowe pojęcia: Wiktyimizacja

związek przyczynowy (w odpowiedzi)

- **Związek przyczynowy między**
 - niekorzystnym traktowaniem lub konsekwencjami (doświadczanymi przez osobę zgłaszającą skargę / wszczynającą postępowanie sądowe) a
 - czynnością polegającą na wniesieniu skargi lub wszczęciu postępowania
- **Uwaga:** Nie chodzi o związek przyczynowy między niekorzystnym traktowaniem lub konsekwencjami a chronioną podstawą (np. rasą).
- **Uwaga:** Zasadność (lub nie) danej skargi, a także wynik postępowania sądowego są **nieistotne**.
- Wiktyimizacja nie może być obiektywnie uzasadniona.

27

Kluczowe pojęcia: Luki i wyzwania

Dyskryminacja krzyżowa / dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie

(Uwaga: Brak jednolitej, utrwalonej terminologii)

- **Dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie** → ofiara doświadcza mniej korzystnego traktowania / niekorzystnego wpływu ze względu na kilka cech osobowych
- **Dyskryminacja krzyżowa** → „dyskryminacja oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z powodu jakiegokolwiek innej cechy lub innych cech chronionych na mocy dyrektyw 2000/43/WE lub 2000/78/WE” – art. 3 ust. 2 lit e) dyrektywy (UE) 2023/970 (dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń).
- Dlaczego dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie / dyskryminacja krzyżowa jest tak istotną kwestią?
 - ☞ porównywalna osoba (dyskryminacja bezpośrednia)
 - ☞ grupa do porównania (dyskryminacja pośrednia)

28

Kluczowe pojęcia: Luki i wyzwania

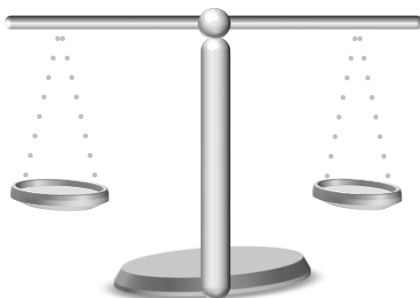
Dyskryminacja krzyżowa / dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie

- TSUE przyjął stosunkowo szerokie podejście do spraw dotyczących dyskryminacji ze względu na współwystępowanie pewnych cech osobowych, np. płci i **wieku**
 - C-152/84 *Marshall*; C-123/10 *Brachner*
- Możliwość dyskryminacji krzyżowej odrzucono jednak w sprawach dotyczących jednocześnie religii i płci:
 - Sprawy połączone C-804/18 i C-341/19 *WABE i MH Müller Handels* (pkt. 58)
 - C-188/15 *Bougnaoui*

29

Dziękuję za uwagę!

Pytania / uwagi / pomysły?



dr Panos Kapotas
panos.kapotas@port.ac.uk



30