



SODIŠČE
EVROPSKE UNIJE

SODIŠČE IN ENAKO OBRAVNAVANJE



UVOD

Sodišče Evropske unije od leta 1952 zagotavlja spoštovanje in pravilno uporabo prava Unije v državah članicah. S številnimi sodbami je ugotovilo nespoštovanje prepovedi diskriminacije, ki so določene s pravom Unije, in jih okrepilo. V tej brošuri je predstavljen izbor najpomembnejših sodb Sodišča, ki so razvrščene glede na vrsto diskriminacije.



Diskriminacija na podlagi državljanstva

Prepoved diskriminacije na podlagi državljanstva je temeljni kamen evropske integracije: vsak državljan Unije, ki ima stalno prebivališče ali zakonito začasno prebivališče v državi članici, katere državljan ni, se lahko na to prepoved sklicuje v vseh položajih, za katere velja pravo Unije. Taka diskriminacija je lahko neposredna, v tem smislu, da je različno obravnavanje neposredno vezano na državljanstvo, ali posredna, kar pomeni, da je obravnavanje na primer odvisno od države prebivališča. Sodišče je velikokrat odločalo o tem vprašanju.

Sodišče je leta 1989 odločilo, da ima britanski **turist**, ki so ga neznanci napadli in resno poškodovali v pariški podzemni železnici, enako pravico do odškodnine francoske države kot francoski državljan. Tak turist mora biti namreč zunaj svoje države upravičen do storitev in se zato lahko sklicuje na prepoved diskriminacije na podlagi državljanstva ([sodba z dne 2. februarja 1989, Cowan, 186/87](#)).

Sodišče je v znani sodbi Bosman leta 1995 med drugim razsodilo, da prepoved diskriminacije na podlagi državljanstva nasprotuje uporabi pravil športnih društev, ki določajo, da lahko na tekmah, ki jih ta društva organizirajo, za **nogometne** klube igra le omejeno število poklicnih igralcev, ki so državljani drugih držav članic ([sodba z dne 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93](#)).

Sodišče je leta 1998 določilo načelo, da se lahko vsak državljan države članice sklicuje na evropsko državljanstvo, da bi se zaščitil pred diskriminacijo na podlagi državljanstva, ki jo izvaja druga država članica. Sodišče je tako razsodilo, da se lahko mati s španskim državljanstvom, ki zakonito prebiva v Nemčiji, sklicuje na prepoved diskriminacije na podlagi državljanstva, kadar se ji zavrne dodelitev nemškega **dodatka za šolanje**, ker nima dovoljenja za prebivanje, pri čemer se tak dokument od nemških državljanov ne zahteva ([sodba z dne 12. maja 1998, Martinez Sala, C-85/96](#)).

Sodišče je leta 2004 razsodilo, da država članica diskriminira **maturante** iz drugih držav članic, če jim ne omogoča dostopa do visokošolskega izobraževanja v enakih pogojih kot nacionalnim maturantom ([sodba z dne 1. julija 2004, Komisija/Belgija, C-65/03](#)).



Diskriminacija glede na jezik

Uporaba 24 uradnih jezikov v EU je neizogibno sprožila vprašanja jezikovne diskriminacije, ki jih je Sodišče obravnavalo v svoji sodni praksi.

Sodišče je leta 2012 razsodilo, da objava **obvestil o javnem natečaju** za zaposlitev uradnikov Evropske unije v treh jezikih (angleščini, francoščini in nemščini) in obveznost, da se izbirna preverjanja opravijo v enem od teh jezikov, pomenita diskriminacijo zaradi jezika ([sodba z dne 27. novembra 2012, Italija/Komisija, C-566/10](#)).

Sodišče je poleg tega večkrat razsodilo, da načelo prepovedi diskriminacije nasprotuje temu, da mora biti **znanje jezika**, ki se zahteva za neko zaposlitev, nujno pridobljeno v zadevni državi članici ali da mora biti izkazano s potrdilom, ki ga izda ta država članica ([sodba z dne 28. novembra 1989, Groener, C-379/87](#), in [sodba z dne 6. junija 2000, Angonese, C-281/98](#)).

Sodišče je tudi odločilo, da država članica ne more naložiti, da morajo biti vse **čezmejne pogodbe o zaposlitvi**, sklenjene z domačim podjetjem, sestavljene v uradnem jeziku ali uradnih jezikih te države, ker so sicer nične ([sodba z dne 16. aprila 2013, Las, C-202/11](#)).



Diskriminacija na podlagi narodnosti

Pravo Unije se bori proti diskriminaciji na podlagi rase ali narodnosti, zlasti v delovnem okolju ter v zvezi z dostopom do blaga in storitev. Sodišče je imelo priložnost pojasniti obseg te vrste diskriminacije v svoji sodni praksi.

Sodišče je leta 2008 ugotovilo, da neposredna diskriminacija obstaja, kadar delodajalec javno naznani, da ne bo zaposlil delavcev neke narodnosti. Podlaga za to zadevo so bile javne izjave direktorja podjetja, ki je izrazil **odklanjanje zaposlovanja** tujcev zaradi zadržanosti strank, da bi tujcem dovolile vstop v svoja bivališča za vgradnjo garažnih vrat ([sodba z dne 10. julija 2008, Feryn, C-54/07](#)).

Sodišče je leta 2015 ugotovilo, da je mogoče ugotoviti diskriminacijo na podlagi narodnosti, kadar so električni števcji v mestni četrti, v kateri živijo večinoma Romi, nameščeni na nedostopni višini (šest do sedem metrov), medtem ko so ti števcji v drugih četrtih nameščeni na dostopni višini. Taka **praksa** zadevnim osebam ne le izjemno otežuje ali celo onemogoča odčitavanje svojih električnih števcjev za nadzor nad porabo, ampak je tudi **žaljiva in stigmatizirajoča**. Sodišče je ob tej priložnosti pojasnilo, da načelo enakega obravnavanja ne velja le za osebe neke narodnosti, temveč tudi za tiste, ki niso zadevne narodnosti, vendar so vseeno skupaj s prvimi obravnavane manj ugodno ([sodba z dne 16. julija 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).



Diskriminacija na podlagi spola

Načelo enakega obravnavanja moških in žensk je Sodišču omogočilo razvoj obsežne sodne prakse.



Diskriminacija na podlagi spola

Diskriminacija žensk pri delu: splošna načela

Sodišče je že leta 1976 razsodilo, da ima načelo enakega plačila za moške in ženske, določeno s pravom Unije, **neposredni učinek**, tako da se je mogoče nanj neposredno sklicevati v razmerju do delodajalca ([sodba z dne 8. aprila 1976, Defrenne, 43/75](#)).

Sodišče je ugotovilo, da izključitev zaposlenih s krajšim delovnim časom iz poklicnega pokojninskega načrta lahko pomeni **posredno diskriminacijo** žensk, če ta izključitev zadeva veliko več žensk kot moških in če torej ni objektivno utemeljena z dejavniki, ki niso nikakor povezani z diskriminacijo na podlagi spola ([sodba z dne 13. maja 1986, Bilka, 170/84](#)).

Nazadnje, Sodišče je dovolilo možnost, da se v sektorjih javnih služb, v katerih je na zadevnem delovnem mestu zaposlenih manj žensk kot moških, pri napredovanju v primeru enakih kvalifikacij da prednost kandidatkam (ženskam) („**pozitivna diskriminacija**“), če prednost ni avtomatična in če se kandidatom (moškim) zagotovi preučitev njihove vloge brez vnaprejšnje izključitve ([sodba z dne 11. novembra 1997, Marschall, C-409/95](#)).



Diskriminacija na podlagi spola

Diskriminacija žensk pri delu: noseče delavke

Sodišče je leta 1990 razsodilo, da **zavrnitev zaposlitve** ženske zaradi nosečnosti in odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki iz istega razloga pomenita neposredno diskriminacijo na podlagi spola ([sodbi z dne 8. novembra 1990, Dekker, C-177/88](#), in [Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88](#)). Sodišče je pozneje pojasnilo, da prepoved **odpovedi** pogodbe o zaposlitvi delavki zaradi nosečnosti velja ne glede na to, ali je bila ta pogodba sklenjena za določen ali nedoločen čas. Sodišče je v istem okviru odločilo, da je **nepodaljšanje** pogodbe o zaposlitvi za določen čas diskriminatorno, če je razlog zanj nosečnost delavke ([sodbi z dne 4. oktobra 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, in Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Sodišče je tudi razsodilo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi delavke zaradi odsotnosti zaradi **bolezni, povezane z nosečnostjo**, pomeni prepovedano diskriminacijo na podlagi spola ([sodba z dne 30. junija 1998, Brown, C-394/96](#)). Sodišče je poleg tega pojasnilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi ženske zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka nezakonita, tudi če je vročena šele po vrnitvi z materinskega dopusta ([sodba z dne 11. oktobra 2007, Paquay, C-460/06](#)).

Sodišče je prav tako razsodilo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki, ki je v poznejši fazi **oploditve in vitro** in ki je zaradi tega začasno odsotna, pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, saj tako zdravljenje zadeva le ženske ([sodba z dne 26. februarja 2008, Mayr, C-506/06](#)).

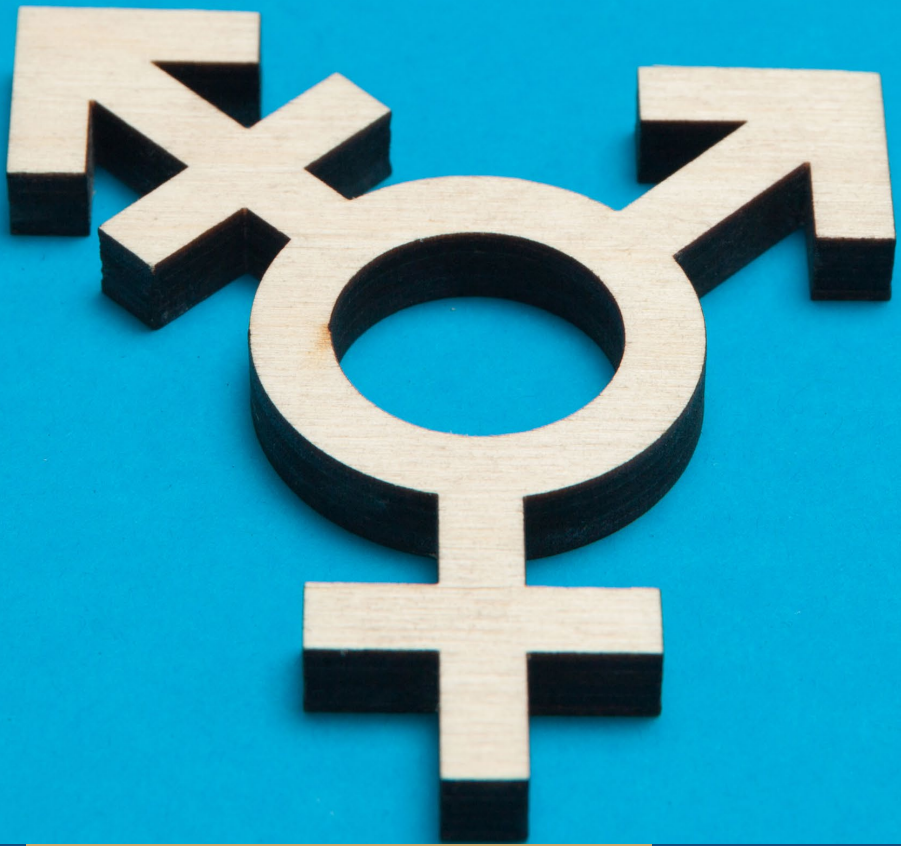


Diskriminacija na podlagi spola

Drugi primeri diskriminacije na podlagi spola: zavarovanja in oborožene sile

Sodišče je leta 2011 ugotovilo, da upoštevanje spola zavarovanca kot faktorja tveganja pri **zavarovalnih pogodbah** pomeni diskriminacijo. To je razlog, da se v Uniji od 21. decembra 2012 uporabljajo premije in dajatve brez razlikovanja glede na spol ([sodba z dne 1. marca 2011, Association belge des consommateurs Test-Achats in drugi, C-236/09](#)).

Sodišče je leta 1999 pojasnilo, da je treba pri organizaciji in upravljanju oboroženih sil spoštovati načelo enakega obravnavanja moških in žensk, čeprav so lahko nekatere enote pridržane izključno za moške zaradi **posebnih pogojev ukrepanja** teh enot (na primer jurišne enote) ([sodba z dne 26. oktobra 1999, Sirdar, C-273/97](#)). Ženske nikakor ne smejo biti v celoti izključene iz delovnih mest v vojski, ki vključujejo **uporabo orožja** ([sodba z dne 11. januarja 2000, Kreil, C-285/98](#)).



Diskriminacija na podlagi spola

Diskriminacija na podlagi spremembe spolne identitete

Sodišče je leta 1996 razsodilo, da **odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi spremembe spola** neke osebe ali namena te osebe, da spremeni spol, pomeni diskriminacijo, saj se ta oseba obravnava manj ugodno v primerjavi z osebami spola, za katerega se je štelo, da mu je oseba pripadala pred operacijo ([sodba z dne 30. aprila 1996, P./S., C-13/94](#)).

Sodišče je leta 2004 razsodilo, da je nacionalna ureditev, s katero se ne priznava **nova spolna identiteta transseksualcev** in jim je tako prepovedana sklenitev zakonske zveze, v nasprotju s pravom Unije, če zato niso upravičeni do vdovske pokojnine ([sodba z dne 7. januarja 2004, K. B., C-117/01](#)). Sodišče je leta 2018 podobno odločilo, da oseba, ki je spremenila spol, ne sme biti zavezana razveljaviti zakonsko zvezo, ki jo je sklenila pred to spremembo, da bi bila lahko upravičena do starostne pokojnine pri starosti, določeni za osebe tistega spola, ki ga je privzela ([sodba z dne 26. junija 2018, MB, C-451/16](#)).



Diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti

Sodišče je leta 2015 odločilo, da trajna odklonitev **darovanja krvi** homoseksualnih in biseksualnih moških lahko pomeni diskriminacijo, razen če je znanstveno dokazano, da za te osebe obstaja veliko tveganje obolevanja za hudimi nalezljivimi boleznimi, kakršna je zlasti okužba z virusom HIV, in če je bilo spoštovano načelo sorazmernosti. Tako država članica glede teh oseb ne sme določiti trajne odklonitve, ne da bi pred tem preučila, ali obstajajo drugi postopki, ki bi bili manj omejujoči, vendar enako učinkoviti, in ki bi omogočali odkrivanje virusa HIV v krvi kljub obstoju nekega obdobja po okužbi z virusom, med katerim biomarkerji, uporabljeni v okviru testiranja odvzete krvi, ostanejo negativni kljub okužbi krvodajalca („obdobje okna“). Poleg tega bi lahko vprašalnik in osebni razgovor s krvodajalcem omogočala natančnejšo opredelitev tveganih spolnih vedenj ([sodba z dne 29. aprila 2015, Léger, C-528/13](#)).

Sodišče je poleg tega razsodilo, da je treba delavcu, ki je sklenil **civilnopravno pogodbo o solidarnosti** (PACS) z istospolnim partnerjem, dodeliti iste ugodnosti, kot so tiste, ki se dodelijo heteroseksualnim delavcem ob sklenitvi zakonske zveze, kot so dnevi posebnega dopusta in dodatek k plači, kadar je istospolnim parom sklenitev zakonske zveze prepovedana in če ima „PACS“ z vidika posebnega dopusta enako pravno veljavo kot zakonska zveza ([sodba z dne 12. decembra 2013, Hay, C-267/12](#)).



Diskriminacija na podlagi invalidnosti

Sodišče je leta 2006 prvič opredelilo „invalidnost“, vendar je bila ta opredelitev leta 2013 spremenjena, da bi bila vključena tudi opredelitev iz Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov, ki jo je Unija ratificirala leta 2009. Sodišče je imelo priložnost preučiti več primerov diskriminacije na podlagi invalidnosti, običajno v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče invalidnost opredeljuje kot omejitev, ki je med drugim posledica trajnih telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj, ki lahko v povezavi z različnimi ovirami zadevni osebi preprečujejo, da bi polno in učinkovito sodelovala v poklicnem življenju enako kot drugi delavci. Sodišče je po drugi strani poudarilo, da bolezni ni mogoče preprosto šteti za invalidnost. Če pa bolezen ali druga zdravstvena težava ustreza tej opredelitvi (za kar lahko na primer gre pri debelosti), jo je treba ne glede na njeno naravo in izvor šteti za invalidnost.

Oseba, ki ji je **pogodba o zaposlitvi odpovedana** iz razlogov, povezanih s to boleznijo, je zato žrtev diskriminacije na podlagi invalidnosti (sodbe z dne [11. julija 2006, Chacón Navas, C-13/05](#); z dne [11. aprila 2013, Ring in Skouboe Werge, C-335/11 in C-337/11](#), ter z dne [18. decembra 2014, FOA, C-354/13](#)).

Sodišče je poleg tega leta 2008 razsodilo, da pravo Unije varuje delavce, ki so diskriminirani zaradi **invalidnosti svojega otroka**. Prepoved neposredne diskriminacije namreč ni omejena le na invalidne osebe, temveč vključuje tudi delavce, ki morajo zagotavljati nego svojega invalidnega otroka ([sodba z dne 17. julija 2008, Coleman, C-303/06](#)).



Diskriminacija na podlagi starosti

Načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti se uporablja predvsem na področju zaposlovanja in dela, tako na ravni zaposlovanja delavcev in opravljanja dela kot v zvezi s pravico do pokojnine.

Sodišče je od leta 2010 večkrat razsodilo, da praviloma ni mogoče določiti starostne omejitve pri zaposlovanju za **nekatero poklice**. Drugače je lahko, kadar so določene fizične sposobnosti bistvene in odločilne za opravljanje nekega poklica (kot zlasti za gasilce, ki neposredno sodelujejo pri gašenju požarov, in za policiste, ki opravljajo naloge, pri katerih je potrebna fizična moč) (sodbe z dne [12. januarja 2010, Wolf, C-229/08](#); z dne [13. novembra 2014, Vital Pérez, C-416/13](#), in z dne [15. novembra 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15](#)).

Sodišče je, nasprotno, priznalo, da je lahko **prisilna upokojeitev** pri starosti 65 let dopustna, če se z njo zagotavlja boljša porazdelitev dostopa do zaposlitve med generacijami in zlasti zmanjšanje brezposelnosti ter če zadevne osebe prejmejo primerno starostno pokojnino ([sodba z dne 16. oktobra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05](#)). Sodišče je v istem okviru odločilo, da je starostna omejitev 65 let, ki jo pravo Unije določa za pilote v **komercialnem letalskem prevozu** potnikov, tovora in pošte, veljavna. Upravičena je s ciljem zagotavljanja varnosti v civilnem letalstvu ([sodba z dne 5. julija 2017, Fries, C-190/16](#)). Vendar je Sodišče razsodilo, da popolna prepoved opravljanja dejavnosti za **prometne pilote** po starosti 60 let pomeni diskriminacijo na podlagi starosti, saj taka prepoved presega to, kar je potrebno za zagotavljanje varnosti v letalstvu ([sodba z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi, C-447/09](#)).

Sodišče je poleg tega razsodilo, da cilj spodbujanja poklicne vključenosti **brezposelnih starejših delavcev** ne upravičuje nacionalne ureditve, ki brez omejitev dovoljuje sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z vsemi delavci, ki so dopolnili 52 let, ne glede na to, ali so bili pred sklenitvijo pogodbe brezposelni, in ne glede na to, koliko časa je morebitna brezposelnost trajala ([sodba z dne 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04](#)).

Sodišče je tudi priznalo, da gre za diskriminacijo, kadar je delavec prikrajšan za **odpravnino**, ker lahko prejme starostno pokojnino ([sodba z dne 12. oktobra 2010, Andersen, C-499/08](#)).

Nazadnje, Sodišče je poudarilo, da mora nacionalno sodišče tudi v sporu med posamezniki zagotavljati spoštovanje načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, tako da **po potrebi ne uporabi** nobene določbe nacionalne ureditve, ki je v nasprotju s tem načelom ([sodba z dne 19. aprila 2016, Dansk Industri, C-441/14](#)).



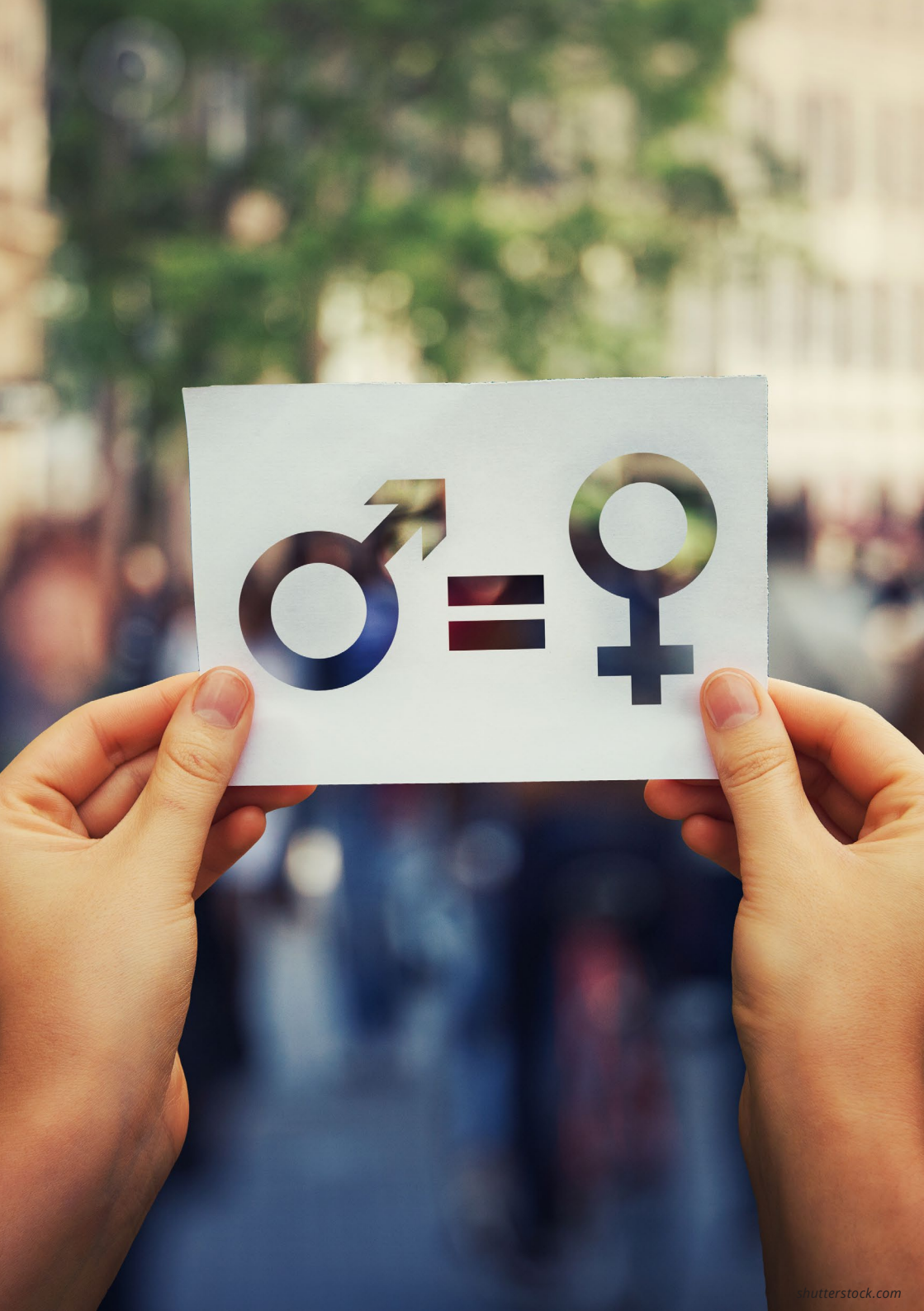
Diskriminacija na podlagi vere

Sodišče je izdalo več sodb o diskriminaciji na podlagi vere pri zaposlovanju in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče je v zvezi z zaposlovanjem razsodilo, da mora biti **zahteva po verski pripadnosti** za delovno mesto v okviru cerkve ali verske organizacije predmet učinkovitega nadzora državnih sodišč. To zahtevo morajo nujno in objektivno glede na etiko cerkve oziroma organizacije narekovati narava ali pogoji izvajanja zadevne poklicne dejavnosti in mora biti v skladu z načelom sorazmernosti ([sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16](#)).

Sodišče je v zvezi z odpovedjo odločilo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi katoliškega zdravnika na vodstvenem položaju v katoliški bolnišnici, ker je po razvezi sklenil **ново zakonsko zvezo**, lahko pomeni diskriminacijo na podlagi vere. Zahteva, naj katoliški zdravnik na vodstvenem položaju spoštuje svetost in neločljivost zakonske zveze glede na pojmovanje katoliške cerkve, očitno namreč ni bistvena, legitimna in upravičena poklicna zahteva. Sodišče je še pojasnilo, da je prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi vere zavezujoča kot splošno načelo prava, določeno v Listini o temeljnih pravicah, na katero se lahko vsak posameznik sklicuje v sporu s področja, ki je zajeto s pravom Unije ([sodba z dne 11. septembra 2018, IR, C-68/17](#)).

Sodišče je v primerih, v katerih je bila delavkama pogodba o zaposlitvi odpovedana, ker sta **na delovnem mestu** nosili **muslimansko naglavno ruto**, priznalo, da podjetje z internim pravilom svojim zaposlenim načeloma lahko prepove vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega ali verskega znaka. Taka splošna prepoved ne pomeni *neposredne* diskriminacije. Lahko pa pomeni posredno diskriminacijo, če so zaradi nje osebe določene vere dejansko v slabšem položaju. Vendar je tudi v takem primeru prepoved lahko upravičena, če delodajalec v razmerju do strank vodi politiko nevtralnosti in če se prepoved nanaša izključno na delavce, ki so v vidnem stiku s strankami. Če gre za tak primer, mora delodajalec preveriti, ali lahko zadevni osebi ponudi delovno mesto, kjer takega stika ni. Vendar je Sodišče pojasnilo, da zgolj volje delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev zanj ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, ni mogoče šteti za bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, ki izključuje obstoj diskriminacije ([sodbi z dne 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, in Bougnaoui, C-188/15](#)).





SODIŠČE
EVROPSKE UNIJE

—
Direktorat za komuniciranje
Oddelek Objave in elektronski mediji

Junij 2020

