



TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚĆ  
UNII EUROPEJSKIEJ

# TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI I RÓWNOŚĆ TRAKTOWANIA



---

## **WPROWADZENIE**

Od 1952 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej czuwa nad przestrzeganiem i właściwym stosowaniem prawa Unii w państwach członkowskich. W licznych wyrokach stwierdził on naruszenie zakazów dyskryminacji przewidzianych w prawie Unii i je wzmocnił. W niniejszej broszurze przedstawiono wybór znamienych wyroków Trybunału Sprawiedliwości, pogrupowanych według kategorii dyskryminacji.



---

## Dyskryminacja ze względu na przynależność państwową

**Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową jest kamieniem węgielnym europejskiej integracji: każdy obywatel Unii, który mieszka lub przebywa legalnie w państwie członkowskim innym niż to, którego jest obywatelem, może się powoływać na ten zakaz we wszystkich sytuacjach objętych prawem Unii. Dyskryminacja ta może mieć charakter bezpośredni, w tym znaczeniu, że odmienne traktowanie jest bezpośrednio związane z przynależnością państwową, albo charakter pośredni, gdy sposób traktowania uzależniony jest, przykładowo, od państwa zamieszkania. Trybunał wielokrotnie orzekał w tej kwestii.**

W 1989 r. Trybunał uznał, że brytyjski **turysta**, który został napadnięty i poważnie zraniony w paryskim metrze przez nieznaną sprawców, ma takie samo prawo do odszkodowania od państwa francuskiego jak obywatel francuski. Taki turysta powinien bowiem mieć możliwość korzystania ze świadczeń poza swoim krajem, a zatem może powoływać się na zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową ([wyrok z dnia 2 lutego 1989 r., Cowan, 186/87](#)).

W słynnym wyroku Bosman z 1995 r. Trybunał orzekł między innymi, że zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową stoi na przeszkodzie stosowaniu reguł ustanowionych przez stowarzyszenia sportowe, według których w meczach rozgrywanych w organizowanych przez nie zawodach kluby **piłkarskie** mogą wystawić do gry na boisku tylko ograniczoną liczbę zawodowych piłkarzy będących obywatelami innych państw członkowskich ([wyrok z dnia 15 grudnia 1995 r., Bosman, C-415/93](#)).

W 1998 r. Trybunał sformułował zasadę, że każdy obywatel państwa członkowskiego Unii może powoływać się na swoje obywatelstwo europejskie w celu ochrony przed dyskryminacją, której doświadcza ze strony innego państwa członkowskiego ze względu na swą przynależność państwową. I tak Trybunał orzekł, że hiszpańska matka, która legalnie mieszka w Niemczech, może powołać się na zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, gdy odmawia się jej przyznania niemieckiego **zasiłku wychowawczego** z uwagi na nieposiadanie przez nią karty pobytu, podczas gdy taki dokument nie jest wymagany od obywateli niemieckich ([wyrok z dnia 12 maja 1998 r., Martinez Sala, C-85/96](#)).

W 2004 r. Trybunał stwierdził, że państwo członkowskie dyskryminuje **maturzystów** z innych państw członkowskich, gdy nie umożliwia im dostępu do szkolnictwa wyższego na tych samych warunkach co maturzystom z własnego kraju ([wyrok z dnia 1 lipca 2004 r., Komisja/Belgia, C-65/03](#)).



---

## Dyskryminacja z uwagi na język

## Posługiwanie się w Unii Europejskiej 24 językami urzędowymi nieuchronnie wywołało problemy dotyczące dyskryminacji językowej, którymi Trybunał zajmował się swoim orzecznictwie.

W 2012 r. Trybunał orzekł, że publikacja w trzech językach (angielskim, francuskim i niemieckim) **ogłoszeń o konkursie** mających na celu nabór urzędników Unii Europejskiej i obowiązek zdawania egzaminów selekcyjnych w jednym z tych trzech języków stanowi dyskryminację ze względu na język ([wyrok z dnia 27 listopada 2012 r., Włochy/Komisja, C-566/10](#)).

Trybunał poza tym wielokrotnie orzekał, że zasada niedyskryminacji stoi na przeszkodzie temu, by **znajomość języka** konieczną do wykonywania pracy należało bezwzględnie nabyć w danym państwie członkowskim albo by musiała ona być stwierdzona certyfikatem wydanym przez to państwo członkowskie ([wyrok z dnia 28 listopada 1989 r., Groener, C-379/87](#) i [wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r., Angonese, C-281/98](#)).

Ponadto Trybunał uznał, że państwo członkowskie nie może nakładać, pod rygorem nieważności, obowiązku sporządzania wszystkich **umów o pracę o charakterze transgranicznym** zawieranych z przedsiębiorstwem mającym w nim siedzibę tylko w języku lub językach urzędowych tego państwa ([wyrok z dnia 16 kwietnia 2013 r., Las, C-202/11](#)).



---

## Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne

## **Prawo Unii przeciwdziała dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, w szczególności w miejscu pracy i w zakresie dostępu do towarów i usług. Trybunał miał sposobność określić w swoim orzecznictwie zakres tego rodzaju dyskryminacji.**

W 2008 r. Trybunał stwierdził, że dochodzi do dyskryminacji bezpośredniej w sytuacji, gdy pracodawca podaje do wiadomości publicznej, że nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym. Sprawa ta dotyczyła składanych przez osobę kierującą przedsiębiorstwem publicznym oświadczeń o **odmowie zatrudniania** cudzoziemców z uwagi na niechęć klientów do udostępniania cudzoziemcom prywatnych domów na czas montażu bram garażowych ([wyrok z dnia 10 lipca 2008 r., Feryn, C-54/07](#)).

W 2015 r. Trybunał stwierdził, że za dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne można uznać sytuację, w której w dzielnicy gęsto zaludnionej przez Romów liczniki energii elektrycznej są zainstalowane na uniemożliwiającej dostęp do nich wysokości (od sześciu do siedmiu metrów), podczas gdy liczniki w innych dzielnicach są instalowane na wysokości pozwalającej na dostęp. Taka **praktyka** nie tylko czyni niezmiernie trudnym, a nawet niemożliwym sprawdzenie przez zainteresowanych ich licznika energii elektrycznej w celu kontroli ich zużycia, ale również jest **uwłaczająca i piętnująca**. Trybunał przy tej okazji określił, że zasada równego traktowania ma zastosowanie nie tylko do osób o określonym pochodzeniu etnicznym, ale również do osób, które wprawdzie nie należą do danej grupy etnicznej, ale są poddawane razem z tymi pierwszymi osobami mniej korzystnemu traktowaniu ([wyrok z dnia 16 lipca 2015, CEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).





---

## Dyskryminacja ze względu na płeć

**Zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet dała Trybunałowi sposobność do wypracowania bogatego orzecznictwa.**



---

## Dyskryminacja ze względu na płeć

## Dyskryminacja kobiet w pracy: zasady ogólne

Od 1976 r. Trybunał orzekał, że zasada równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet przewidziana w prawie Unii ma **skutek bezpośredni**, w tym znaczeniu, że można się na nią powoływać wprost w relacjach z pracodawcą ([wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r., Defrenne, 43/75](#)).

Trybunał stwierdził, że wykluczenie pracowników zatrudnionych na niepełny etat z zakładowego programu emerytalnego może stanowić **dyskryminację pośrednią** kobiet, jeżeli to wykluczenie dotyczy znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn, a nie jest jako takie obiektywnie uzasadnione czynnikami niezależnymi od jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć ([wyrok z dnia 13 maja 1986 r., Bilka, 170/84](#)).

Ponadto Trybunał uznał za dopuszczalne awansowanie w sytuacji równości kompetencji w pierwszej kolejności kandydatek (kobiet) w sektorze publicznym w dziedzinach, w których liczba kobiet na określonym szczeblu w hierarchii stanowisk jest niższa od liczby mężczyzn („**dyskryminacja pozytywna**”), gdy przywilej ten nie ma charakteru automatycznego, natomiast kandydaci (mężczyźni) mają gwarancję, że ich kandydatura zostanie poddana ocenie, a nie z góry wykluczona ([wyrok z dnia 11 listopada 1997 r., Marschall, C-409/95](#)).



---

## Dyskryminacja ze względu na płeć

## Dyskryminacja kobiet w pracy: pracownice w ciąży

W 1990 r. Trybunał orzekł, że zarówno **odmowa zatrudnienia** kobiety z powodu jej ciąży, jak i zwolnienie z pracy pracownicy z tego samego powodu stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć ([wyroki z dnia 8 listopada 1990 r., Dekker, C-177/88](#), i [Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88](#)). Trybunał uściślił później, że zakaz **zwolnienia z pracy** pracownicy z powodu jej ciąży obowiązuje niezależnie od tego, czy umowa o pracę była zawarta na czas określony, czy nieokreślony. Kontynuując tę linię orzeczniczą, Trybunał ustalił, że **odmowa przedłużenia** umowy zawartej na czas określony stanowi dyskryminację, jeżeli jej przyczyną jest ciąża pracownicy ([wyroki z dnia 4 października 2001 r., Jiménez Melgar, C-438/99](#), i [Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Trybunał orzekł również, że zwolnienie z pracy kobiety w czasie ciąży z powodu nieobecności wynikających z **chorób związanych z ciążą** stanowi niedozwoloną dyskryminację ze względu na płeć ([wyrok z dnia 30 czerwca 1998 r., Brown, C-394/96](#)). Trybunał wskazał ponadto, że zwolnienie z pracy kobiety z powodu jej ciąży lub urodzenia dziecka pozostaje sprzeczne z prawem nawet wówczas, gdy wypowiedzenie zostaje doręczone dopiero po powrocie kobiety z urlopu macierzyńskiego ([wyrok z dnia 11 października 2007 r., Paquay, C-460/06](#)).

Ponadto Trybunał orzekł, że zwolnienie z pracy pracownicy, która jest na zaawansowanym etapie procedury **zapłodnienia in vitro** i z tego powodu jest czasowo nieobecna, stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć, skoro procedura ta dotyczy tylko kobiet ([wyrok z dnia 26 lutego 2008 r., Mayr, C-506/06](#)).



---

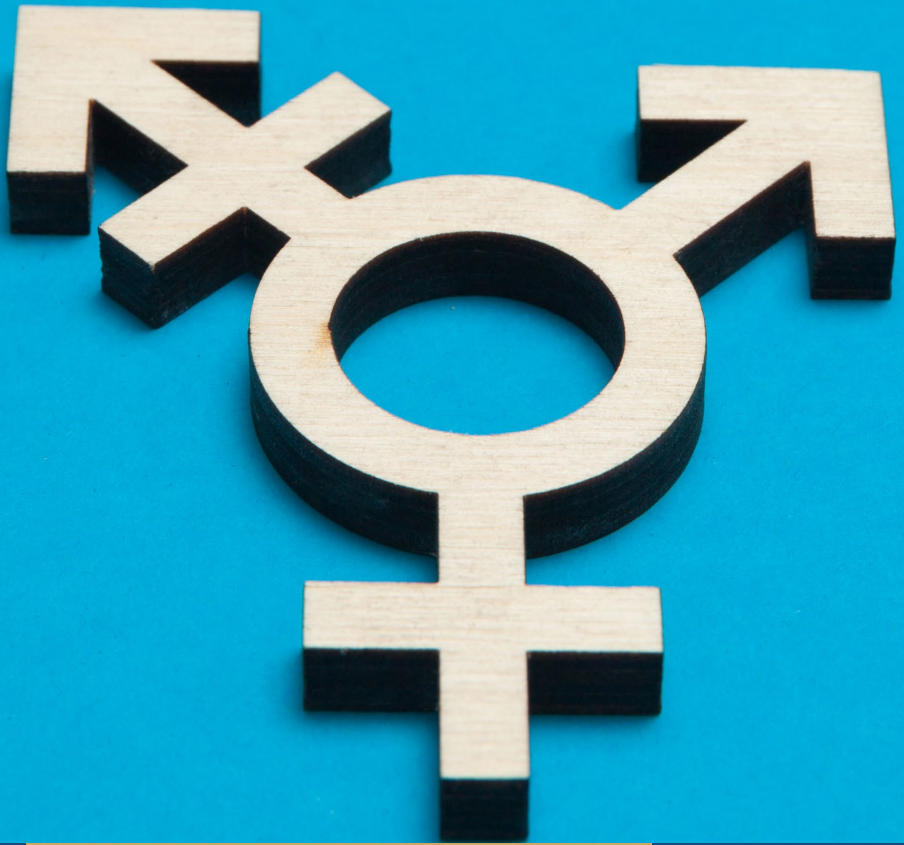
## Dyskryminacja ze względu na płeć

## Inne przykłady dyskryminacji ze względu na płeć: ubezpieczenia i siły zbrojne

Trybunał uznał w 2011 r., że uwzględnienie płci ubezpieczonego jako czynnika ryzyka w **umowach ubezpieczenia** stanowi dyskryminację. Z tego powodu od 21 grudnia 2012 r. w Unii Europejskiej obowiązują jednakowe składki i świadczenia bez względu na płeć ubezpieczonego ([wyrok z dnia 1 marca 2011 r., Association belge des consommateurs Test-Achats i in., C-236/09](#)).

Trybunał wskazał w 1999 r., że zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet musi być przestrzegana w ramach organizacji sił zbrojnych i zarządzania nimi, nawet jeżeli dostęp do niektórych jednostek może być zarezerwowany wyłącznie dla mężczyzn z uwagi na **szczególne warunki użycia** tych jednostek (np. jednostki szturmowe) ([wyrok z dnia 26 października 1999 r., Sirdar, C-273/97](#)). W każdym razie nie można całkowicie wykluczyć kobiet z możliwości obejmowania stanowisk wojskowych związanych z użyciem broni ([wyrok z dnia 11 stycznia 2000 r., Kreil, C-285/98](#)).





---

## Dyskryminacja ze względu na płeć

## Dyskryminacja ze względu na zmianę tożsamości płciowej

W 1996 r. Trybunał orzekł, że **zwolnienie z pracy uzasadnione zmianą płci** danej osoby albo jej zamiarem zmiany płci stanowi dyskryminację, ponieważ osoba ta jest traktowana niekorzystnie w porównaniu z osobami płci, do której przynależność przypisywano jej przed operacją ([wyrok z dnia 30 kwietnia 1996 r., P./S., C-13/94](#)).

W 2004 r. Trybunał orzekł, że uregulowanie krajowe, które poprzez odmowę uznania nowej tożsamości płciowej osób transseksualnych odmawia im prawa zawarcia związku małżeńskiego, jest sprzeczne z prawem Unii, jeżeli w konsekwencji pozbawia ich prawa do renty rodzinnej ([wyrok z dnia 7 stycznia 2004 r., K.B., C-117/01](#)). Kontynuując tę linię rozumowania, Trybunał w 2008 r. zdecydował, że osoba, która zmieniła płeć, nie może być zmuszona do unieważnienia małżeństwa zawartego przed tą zmianą, by mieć prawo do emerytury w wieku przewidzianym dla płci, którą nabyła ([wyrok z dnia 26 czerwca 2018 r., MB, C-451/16](#)).



---

## Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

W 2015 r. Trybunał stwierdził, że stałe wykluczenie homoseksualnych i biseksualnych mężczyzn z **krwiodawstwa** może stanowić dyskryminację, chyba że zostało naukowo ustalone, iż u tych osób istnieje wysokie ryzyko nabycia ostrych chorób zakaźnych, takich jak w szczególności zakażenie wirusem HIV, i dochowana została zasada proporcjonalności. Państwo członkowskie nie może zatem wprowadzić stałego wykluczenia tych osób, bez zbadania, czy istnieją inne, mniej restrykcyjne, ale równie skuteczne techniki wykrywania wirusa HIV we krwi mimo istnienia okresu następującego po zakażeniu wirusowym, podczas którego biomarkery wykorzystywane w ramach badań pobranej krwi wskażą negatywny wynik pomimo zakażenia dawcy („okres utajenia”). Ponadto kwestionariusz i osobista rozmowa z dawcą mogą ewentualnie umożliwić zidentyfikowanie w sposób bardziej szczegółowy ryzykownych zachowań seksualnych ([wyrok z dnia 29 kwietnia 2015 r., Léger, C-528/13](#)).

Trybunał orzekł ponadto, że pracownik, który zawarł **cywilny pakt solidarności** (PACS) ze swoim partnerem tej samej płci, powinien uzyskać te same korzyści co korzyści przyznawane pracownikom heteroseksualnym z okazji zawarcia przez nich małżeństwa, takie jak urlop okolicznościowy i dodatek płacowy, jeśli zawarcie związku małżeńskiego przez pary homoseksualne nie jest dopuszczalne, a „PACS” ma takie samo znaczenie prawne jak małżeństwo dla celów otrzymania urlopu okolicznościowego ([wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Hay, C-267/12](#)).



---

## **Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność**

**W 2006 r. Trybunał po raz pierwszy przedstawił definicję „niepełnosprawności”, natomiast w 2013 r. definicję tę zmodyfikował w celu uwzględnienia definicji użytej w Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, ratyfikowanej przez Unię w 2009 r. Trybunał miał okazję badać wiele przypadków dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność związanych zasadniczo ze zwolnieniem z pracy.**

Trybunał definiuje niepełnosprawność jako ograniczenie wynikające w szczególności z trwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać danej osobie pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami. Z drugiej strony Trybunał zaznaczył, że nie można w sposób prosty zrównać choroby i niepełnosprawności. Natomiast w przypadku, gdy choroba lub inny problem zdrowotny odpowiadają tej definicji (tak może być w przypadku otyłości), muszą być niezależnie od ich rodzaju i pochodzenia uważane za niepełnosprawność.

Osoba **zwolniona z pracy** z powodów wynikających z takiej choroby jest zatem ofiarą dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (wyroki: z dnia [11 lipca 2006 r., Chacón Navas, C-13/05](#); z dnia [11 kwietnia 2013 r., Ring i Skouboe Werge, C-335/11 i C-337/11](#); z dnia [18 grudnia 2014 r., FOA, C-354/13](#)).

Ponadto Trybunał orzekł w 2008 r., że prawo Unii chroni pracowników dyskryminowanych ze względu na **niepełnosprawność ich dziecka**. Zakaz bezpośredniej dyskryminacji nie ogranicza się bowiem tylko do osób niepełnosprawnych, ale obejmuje również pracowników, którzy sprawują opiekę nad swoim niepełnosprawnym dzieckiem ([wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman, C-303/06](#)).



---

## Dyskryminacja ze względu na wiek

## Zasada niedyskryminacji z powodu wieku ma zastosowanie zasadniczo w dziedzinie zatrudnienia i pracy, zarówno na etapie zatrudniania, wykonywania pracy, jak i prawa do emerytury.

Począwszy od 2010 r. Trybunał wielokrotnie orzekał, że ogólnie nie jest możliwe wprowadzenie ograniczenia wiekowego dla zatrudnienia w **określonych zawodach**. Inaczej może być jednak w sytuacji, w której posiadanie szczególnych zdolności fizycznych jest istotne i determinujące dla wykonywania zawodu (jak w szczególności w przypadku strażaków, którzy uczestniczą bezpośrednio w walce z pożarem, lub funkcjonariuszy policji, którzy zajmują stanowisko wymagające używania siły fizycznej (wyroki: z dnia [12 stycznia 2010 r.](#), [Wolf, C-229/08](#); z dnia [13 listopada 2014 r.](#), [Vital Pérez, C-416/13](#); z dnia [15 listopada 2016 r.](#), [Salaberria Sorondo, C-258/15](#)).

Trybunał uznał natomiast, że **obowiązkowe przejście na emeryturę** w wieku 65 lat jest dopuszczalne, w przypadku gdy zmierza do lepszego podziału dostępu do zatrudnienia między pokoleniami i w szczególności do zahamowania bezrobocia, a dane osoby korzystają z prawa do odpowiedniej emerytury ([wyrok z dnia 16 października 2007 r.](#), [Palacios de la Villa, C-411/05](#)). W tym samym tonie Trybunał uznał, że granica wieku 65 lat przewidziana w prawie Unii dla **pilotów zarobkowego transportu lotniczego** pasażerów, ładunków lub poczty jest obowiązująca. Jest ona uzasadniona celem zapewnienia bezpieczeństwa lotnictwa cywilnego ([wyrok z dnia 5 lipca 2017 r.](#), [Fries, C-190/16](#)). Trybunał orzekł jednak, że całkowity zakaz wykonywania przez **pilotów linii lotniczych** ich pracy po 60. roku życia stanowi dyskryminację ze względu na wiek, gdyż taki zakaz wykracza ponad to, co jest konieczne dla zapewnienia ochrony bezpieczeństwa lotów ([wyrok z dnia 13 września 2011 r.](#), [Prigge i in., C-447/09](#)).

Ponadto Trybunał orzekł, że cel wspierania integracji zawodowej **bezrobotnych starszych pracowników** nie uzasadnia uregulowania krajowego, które bez ograniczeń zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony ze wszystkimi pracownikami w wieku powyżej 52 lat, niezależnie od tego, czy byli bezrobotni przez zawarciem umowy i jak długo byli bezrobotni ([wyrok z dnia 22 listopada 2005 r.](#), [Mangold, C-144/04](#)).

Trybunał uznał również istnienie dyskryminacji w sytuacji, w której pracownika pozbawia się **odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy** ze względu na to, że może otrzymywać świadczenie emerytalne ([wyrok z dnia 12 października 2010 r.](#), [Andersen, C-499/08](#)).

Trybunał podkreślił w końcu, że sąd krajowy nawet w sporach między jednostkami powinien zapewnić poszanowanie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, **odstępując w razie potrzeby od stosowania** naruszających ją przepisów prawa krajowego ([wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r.](#), [Dansk Industri, C-441/14](#)).





---

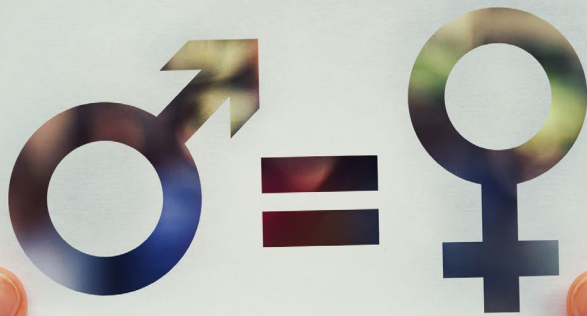
## Dyskryminacja ze względu na religię

## Trybunał wydał szereg wyroków dotyczących dyskryminacji ze względu na religię przy zatrudnianiu i zwolnieniu z pracy.

W sprawach dotyczących zatrudnienia Trybunał orzekł, że **wymóg przynależności religijnej** przy naborze na stanowisko w kościele lub organizacji religijnej musi podlegać skutecznej kontroli wykonywanej przez sądy państwowe. Wymóg ten powinien być konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego kościoła lub organizacji charakterem i warunkami wykonywania danej działalności zawodowej oraz musi być zgodny z zasadą proporcjonalności ([wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16](#)).

W sprawach dotyczących zwolnienia z pracy Trybunał ocenił, że rozwiązanie stosunku pracy przez katolicki szpital z będącym katolikiem ordynatorem z powodu jego **ponownego małżeństwa** po rozwodzie może stanowić dyskryminację ze względu na religię. Wymóg przestrzegania przez będącego katolikiem ordynatora uświęconego i nierozzerwalnego zgodnie z koncepcją Kościoła katolickiego charakteru małżeństwa nie wydaje się bowiem stanowić istotnego, zgodnego z prawem i uzasadnionego wymogu zawodowego. Trybunał wskazał również, że zakaz dyskryminacji ze względu na religię ma charakter bezwzględnie wiążący jako zasada ogólna prawa potwierdzona w Karcie praw podstawowych, dzięki czemu jednostki mogą się na ten zakaz powoływać w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii ([wyrok z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17](#)).

W przypadkach, w których pracownice zostały zwolnione z pracy z tego powodu, że nosiły w **miejscu pracy chustę islamską**, Trybunał stwierdził, że przedsiębiorstwo zasadniczo może w regulaminie pracy zakazać pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Taki ogólny zakaz nie stanowi dyskryminacji *bezpośredniej*. Może jednak stanowić dyskryminację pośrednią, jeżeli prowadzi do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii. Niemniej jednak również w takim przypadku zakaz ten może być uzasadniony, gdy pracodawca realizuje w stosunkach ze swymi klientami politykę neutralności, zakaz ten zaś dotyczy tylko pracowników, którzy mają kontakt wizualny z klientami. W stosownych przypadkach pracodawca powinien upewnić się, czy może zaproponować danej osobie stanowisko pracy niewymagające takiego kontaktu. Trybunał uściślił jednak, że samej chęci uwzględnienia przez pracodawcę życzenia klienta, który nie chce być obsługiwany przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie można uznać za wymóg zawodowy wykluczający istnienie dyskryminacji ([wyroki z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, i Bougnaoui, C-188/15](#)).









# TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ

—  
Dyrekcja Komunikacji  
Wydział Publikacji i Mediów Elektronicznych

Czerwiec 2020 r.

