

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-344/20	Religia	Zatrudnienie	Wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa prywatnego zakazująca jakiegokolwiek wyrażania w miejscu pracy przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych	Art. 1, art. 2 ust. 2 lit. a	Dyskryminacja bezpośrednia	<p>Artykuł 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że pojęcia „religii lub przekonań”, którymi ten artykuł się posługuje, stanowią jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji, obejmującą zarówno przekonania religijne, jak i przekonania światopoglądowe czy duchowe.</p> <p>Artykuł 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, nie stanowi względem pracowników, którzy pragną korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, przejawu bezpośredniej dyskryminacji „ze względu na religię lub przekonania” w rozumieniu tej dyrektywy, o ile owo postanowienie jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia.</p> <p>Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe mające na celu transpozycję tej dyrektywy do prawa krajowego, interpretowane w ten sposób, że przekonania religijne i światopoglądowe stanowią dwie odrębne przyczyny dyskryminacji, można było traktować jako „przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w [tej dyrektywie]” w rozumieniu jej art. 8 ust. 1.</p>
C-485/20	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Obowiązek przeniesienia na inne stanowisko – Dopuszczenie pod warunkiem nienakładania na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia	Art. 5	Racjonalne usprawienia	Artykuł 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych” w rozumieniu tego przepisu wymaga, by pracownikowi – w tym pracownikowi zatrudnionemu na okres próbny – który ze względu na swą niepełnosprawność został uznany za niezdolnego do wykonywania najważniejszych czynności na zajmowanym przez siebie stanowisku, przydzielono inne stanowisko, w odniesieniu do którego wykazuje on wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, pod warunkiem że środek taki nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.
C-587/20	Wiek	Zatrudnienie	Statut organizacji przewidujący w przypadku stanowiska przewodniczącego bierne prawo wyborcze jedynie dla tych członków, którzy w dniu wyborów nie ukończyli 60. roku życia lub 61. roku życia	Art. 3 ust. 1 lit. a i d	Zakres stosowania	Artykuł 3 ust. 1 lit. a) i d) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że ustanowiona w statucie organizacji pracowników granica wieku uprawniająca do ubiegania się o stanowisko przewodniczącego tej organizacji jest objęta zakresem stosowania tej dyrektywy.
C-624/19	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Możliwość wykonywania przez osobę niewidomą funkcji ławnika w postępowaniach karnych	2 ust. 2 lit. a oraz art. 4 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Wymagania zawodowe	Dyrektywa stoi na przeszkodzie pozbawieniu osoby niewidomej jakiegokolwiek możliwości wykonywania obowiązków ławnika sądowego w postępowaniu karnym.
C-795/19	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Przyjęcie regulacji, które bezwzględnie uniemożliwiają pracę w służbie więziennej bez rozważenia możliwości pracy przy przyjęciu racjonalnych usprawnień	Art. 2 ust. 2 lit. a, art. 4 ust. 1, art. 5	Dyskryminacja bezpośrednia Wymagania zawodowe Racjonalne usprawienia dla osób z niepełnosprawnościami	Dyrektywa stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu przewidującemu, iż bezwzględnie niemożliwe jest dalsze pełnienie obowiązków przez funkcjonariusza służby więziennej, którego ostrość słuchu nie odpowiada minimalnym progom percepcji dźwiękowej określonym w tym uregulowaniu, bez umożliwienia sprawdzenia, czy funkcjonariusz ten jest w stanie wykonywać wspomniane obowiązki, w stosownym przypadku po przyjęciu racjonalnych usprawnień w rozumieniu tego art. 5.
C-511/19	Wiek	Zatrudnienie	Pracownicy umieszczeni w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania z nimi umowy o pracę	Art. 2, art. 6 ust. 1	Cele polityki zatrudnienia	Dyrektywa nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownicy sektora publicznego spełniający w określonym czasie przesłanki do pobierania emerytury w pełnej wysokości są umieszczani w systemie rezerwy kadrowej do czasu rozwiązania ich umowy o pracę, co prowadzi do obniżenia ich wynagrodzenia, utraty możliwości ewentualnego awansu oraz do zmniejszenia, a nawet pozbawienia ich, odprawy z tytułu zwolnienia, której mogliby się domagać wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, w sytuacji gdy uregulowanie to zmierza do zgodnego z przepisami celu polityki zatrudnienia, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
C-16/19	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Przyznanie dodatku do wynagrodzenia pracownikom niepełnosprawnym, którzy przedłożyli orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność po dacie wybranej przez pracodawcę	Art. 2, art. 6 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia	Art. 2 należy interpretować w ten sposób, że: <ul style="list-style-type: none"> – praktyka pracodawcy polegająca na wypłacie dodatku do wynagrodzenia pracownikom niepełnosprawnym, którzy przedłożyli orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność po wybranej przez tego pracodawcę dacie i nieuwzględniająca pracowników niepełnosprawnych, którzy przedłożyli takie orzeczenie przed tą datą, może stanowić bezpośrednią dyskryminację, jeżeli okaże się, że praktyka ta jest oparta na kryterium nierozzerwalnie związanym z niepełnosprawnością, ponieważ jest ona w stanie definitywnie uniemożliwić spełnienie tego warunku czasowego wyraźnie określonej grupie pracowników, składającej się ze wszystkich pracowników niepełnosprawnych, o których niepełnosprawności pracodawca musiał wiedzieć w momencie wprowadzania tej praktyki; - wspomniana praktyka, jakkolwiek pozornie neutralna, może stanowić dyskryminację pośrednio ze względu na niepełnosprawność, jeżeli okaże się, że prowadzi do postawienia w szczególnej niekorzystnej sytuacji pracowników niepełnosprawnych w zależności od rodzaju ich niepełnosprawności, w szczególności jej widocznego charakteru czy też powodowanej przez nią konieczności wprowadzenia racjonalnych usprawnień warunków pracy, w sytuacji gdy praktyka taka nie jest obiektywnie uzasadniona zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu nie są właściwe i konieczne.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Prześlanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-804/18 i C-341/19	Religia	Zatrudnienie	Wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa prywatnego, zakazująca noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub noszenia w miejscu pracy rzucających się w oczy symboli politycznych, światopoglądowych i religijnych o dużym rozmiarze	Art. 1, 2 ust. 2 lit. a, 2 ust. 2 lit. b, 2 ust. 2 lit. b ppkt (f)	Dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia – Proporcjonalność – Wyważenie wolności religii i innych praw podstawowych – Zasadność przyjętej przez pracodawcę polityki neutralności – Konieczność wykazania szkody w obrocie gospodarczym po stronie pracodawcy	Wykładni art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, zakazująca pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, nie stanowi w odniesieniu do pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru zgodnie z nakazami religijnymi, bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli regulacja ta jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia. Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że odmiennie traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, może być uzasadnione wolą prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej wobec klientów lub użytkowników, o ile: po pierwsze, polityka ta odpowiada rzeczywistej konieczności po stronie tego pracodawcy, czego wykazanie jest jego zadaniem przy uwzględnieniu w szczególności uzasadnionych oczekiwań tych klientów i użytkowników, jak również niekorzystnych konsekwencji, jakie pracodawca poniosłby w braku takiej polityki, mając na uwadze charakter jego działalności lub kontekst, w jaki ona się wpisuje; po drugie, to odmiennie traktowanie jest odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania polityki neutralności, co zakłada, że ta polityka jest realizowana spójnie i konsekwentnie; a po trzecie, zakaz ogranicza się do tego, co ściśle konieczne w świetle rzeczywistego zakresu i wagi negatywnych konsekwencji, których pracodawca usiłuje uniknąć poprzez taki zakaz. Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (f) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że dyskryminacja pośrednia ze względu na religię lub
C-773/18 do C-775/18	Wiek	Zatrudnienie	Dyskryminujący system wynagradzania	Art. 2, 6	Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek Odszkodowanie ze względu na dyskryminujące ustawodawstwo	Artykuły 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że przepisy te nie stoją na przeszkodzie środkowi przyznającemu urzędnikom i sędziom – w celu zapewnienia im odpowiedniego wynagrodzenia – wyrównanie wynagrodzenia do wysokości odsetka wynagrodzenia zasadniczego, jakie poprzednio pobierali, zwłaszcza zgodnie ze stopniem wynagrodzenia zasadniczego ustalonego na podstawie ich wieku w odniesieniu do każdej z grup szaszeregowania w chwili ich zatrudnienia, jeżeli środek ten odpowiada konieczności zapewnienia ochrony praw nabytych w kontekście charakteryzującym się w szczególności zarówno wysoką liczbą urzędników i sędziów, których dotyczy, jak i brakiem ważnego systemu odniesienia, oraz nie skutkuje utrwaleniem w czasie odmiennego traktowania ze względu na wiek. Zasadę skuteczności należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie określeniu przez państwo członkowskie momentu rozpoczęcia biegu dwumiesięcznego terminu zawitego na złożenie wniosku o odszkodowanie za szkodę wynikającą ze środka skutkującego dyskryminacją ze względu na wiek na dzień wydania wyroku Trybunału, w którym stwierdzono charakter dyskryminujący podobnego środka, gdy istnieje ryzyko, że zainteresowane osoby mogą nie dowiedzieć się we wspomnianym terminie o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której są ofiarami. Sytuacja taka może zaistnieć w szczególności, gdy we wspomnianym państwie członkowskim istnieje rozbieżność opinii dotycząca możliwości dokonania w odniesieniu do rozpatrywanego środka transpozycji wniosków wynikających z tego wyroku.
C-670/18	Wiek	Zatrudnienie	Zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na wiek	Art. 2 ust. 2, 3 ust. 1, 6 ust. 1	Dyskryminacja pośrednia Cele polityki zatrudnienia	Dyrektywa nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które zakazuje podmiotom administracji publicznej powierzania zadań związanych z badaniem i doradztwem osobom emerytowanym, w zakresie, w jakim, po pierwsze, uregulowanie to zmierza do zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia i rynku pracy, a po drugie, wdrożone środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Do sądu odsyłającego należy sprawdzić, czy tak jest rzeczywiście w sprawie w postępowaniu głównym.
C-507/18	Orientacja seksualna	Dostęp do zatrudnienia	Warunki dostępu do zatrudnienia lub pracy	3 ust. 1 lit. a	Publiczne oświadczenia wykluczające rekrutację osób homoseksualnych – Sankcje – Osoba prawna będąca przedstawicielem interesu zbiorowego – Legitymacja procesowa mimo niewystępowania w imieniu określonej osoby występującej z powództwem lub w braku osoby poszkodowanej – Prawo do otrzymania odszkodowania	Pojęcie „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]”, zawarte w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że pojęcie to obejmuje oświadczenia złożone w trakcie programu audyowizualnego przez osobę, która twierdzi, że nigdy nie zatrudniłaby i nie dopuściła do pracy w swoim przedsiębiorstwie osób o określonej orientacji seksualnej, nawet jeżeli nie toczyła się ani nie była planowana żadna procedura rekrutacyjna, pod warunkiem że związek między tymi oświadczeniami i warunkami dostępu do zatrudnienia lub pracy w tym przedsiębiorstwie nie jest hipotetyczny. Dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na podstawie którego stowarzyszenie adwokatów, którego statutowym przedmiotem działalności jest ochrona prawna w szczególności osób o określonej orientacji seksualnej oraz promowanie kultury i poszanowania praw tej kategorii osób, z uwagi na ten cel oraz niezależnie od ewentualnego celu zarobkowego, automatycznie posiada legitymację do wszczęcia postępowania sądowego w celu doprowadzenia do przestrzegania zobowiązań wynikających z tej dyrektywy oraz, w stosownym przypadku, otrzymania odszkodowania, w sytuacji gdy mają miejsce czyny mogące stanowić dyskryminację w rozumieniu tej dyrektywy względem rzeczony kategorii osób, a osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-397/18	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn obiektywnych w oparciu o kryteria wydajności, wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, a także absencji	Art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii)	Dyskryminacja pośrednia Racjonalne usprawianienia	<p>Wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że stan zdrowia pracownika uznanego za szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, który to stan nie pozwalał temu pracownikowi na zajmowanie określonych stanowisk pracy, ponieważ stwarzałoby to zagrożenie dla jego zdrowia lub dla innych osób, wchodzi w zakres pojęcia „niepełnosprawności” w rozumieniu tej dyrektywy jedynie wówczas, gdy ten stan powoduje ograniczenie zdolności wynikające w szczególności z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy w rozpatrywanej w postępowaniu głównym sprawie przesłanki te są spełnione.</p> <p>Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem niepełnosprawnym z „przyczyn obiektywnych” z tego powodu, że odpowiada on kryteriom, które pracodawca bierze pod uwagę w celu ustalenia osób, z którymi zamierza rozwiązać umowy o pracę, mianowicie: wydajność poniżej określonego wskaźnika, mniejsza wszechstronność na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, a także wysoki wskaźnik absencji, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tego przepisu, chyba że pracodawca wprowadził uprzednio wobec tego pracownika racjonalne usprawianienia w rozumieniu art. 5 rozporządzenia w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. Poczynienie stosownych ustaleń należy do sądu krajowego.</p>
C-396/18	Wiek	Zatrudnienie	Uregulowanie krajowe przewidujące automatyczne ustanie stosunku pracy w wieku 60 lat	Art. 2 ust. 5, 4 ust. 1	Derogacje od zasady równego traktowania Wymagania zawodowe	<p>Artykuł 2 ust. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym przewidziano automatyczne ustanie stosunku pracy pilotów zatrudnionych przez spółkę eksploatującą statki powietrzne w ramach działalności związanej z ochroną bezpieczeństwa narodowego państwa członkowskiego z chwilą ukończenia wieku 60 lat, pod warunkiem że takie uregulowanie jest niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego w rozumieniu tego przepisu, co powinien ustalić sąd odsyłający.</p> <p>Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym przewidziano automatyczne ustanie stosunku pracy pilotów zatrudnionych przez spółkę eksploatującą statki powietrzne w ramach działalności związanej z ochroną bezpieczeństwa narodowego państwa członkowskiego z chwilą ukończenia wieku 60 lat, pod warunkiem że takie uregulowanie jest proporcjonalne w rozumieniu tego przepisu, co powinien ustalić sąd odsyłający.</p>
C-154/18	Wiek	Zatrudnienie	Siatka płac i zaszerogowanie do stopni tej siatki w chwili zatrudnienia mniej korzystne niż mające zastosowanie do nauczycieli już zatrudnionych	Art. 2 ust. 2 lit. b)	Dyskryminacja pośrednia	<p>Artykuł 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że środek taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który od określonej daty przewiduje stosowanie przy zatrudnianiu nowych nauczycieli siatki płac i zaszerogowania do stopni tej siatki mniej korzystnych od tych stosowanych na mocy regulacji poprzedzających ten środek do nauczycieli zatrudnionych przed tą datą, nie stanowi pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu tego przepisu.</p>
C-49/18	Wiek	Zatrudnienie	Obniżenie wynagrodzeń w krajowej służbie publicznej	Art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b)	Dyskryminacja pośrednia	<p>Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że – z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać sąd odsyłający – nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak to w sprawie w postępowaniu głównym, które w ramach ogólnych przepisów o obniżeniu wynagrodzeń związanych z wymogami zlikwidowania nadmiernego deficytu budżetowego ustala różne wartości procentowe obniżenia wynagrodzeń dla wynagrodzeń zasadniczych i dodatkowych sędziów, co zdaniem sądu odsyłającego spowodowało większe procentowo obniżenie wynagrodzeń w wypadku sędziów należących do dwóch grup zaszerogowania z niższych kategorii korpusu sędziowskiego niż w wypadku sędziów należących do grupy zaszerogowania z wyższej kategorii rzeczonoego korpusu sędziowskiego, podczas gdy ci pierwsi otrzymują niższe wynagrodzenia, są zasadniczo młodszy oraz zasadniczo mają krótszy staż pracy niż ci drudzy.</p> <p>Artykuł 19 ust. 1 akapit drugi TUE należy interpretować w ten sposób, że zasada niezawisłości sędziowskiej nie stoi na przeszkodzie stosowaniu wobec skarżącego w postępowaniu głównym uregulowania krajowego takiego jak to w sprawie w postępowaniu głównym, które – nie uwzględniając charakteru pełnionej funkcji, stażu pracy i znaczenia wykonywanych obowiązków – ustaliło w ramach ogólnych przepisów o obniżeniu wynagrodzeń związanych z wymogami zlikwidowania nadmiernego deficytu budżetowego różne wartości procentowe obniżenia wynagrodzeń dla wynagrodzeń zasadniczych i dodatkowych sędziów, co zdaniem sądu odsyłającego spowodowało większe procentowo obniżenie wynagrodzeń w wypadku sędziów należących do dwóch grup zaszerogowania z niższych kategorii korpusu sędziowskiego niż w wypadku sędziów należących do grupy zaszerogowania z wyższej kategorii rzeczonoego korpusu sędziowskiego, podczas gdy ci pierwsi otrzymują niższe wynagrodzenia niż ci drudzy, pod warunkiem że w ramach obniżenia wynagrodzeń, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, skarżący w postępowaniu głównym otrzymuje wynagrodzenie, którego poziom odpowiada wadze pełnionych przez niego funkcji i które tym samym gwarantuje niezawisłość jego osądu. Dokonanie stosownych ustaleń należy do sądu odsyłającego.</p>
C-396/17	Wiek	Zatrudnienie	Wylączenie doświadczenia zawodowego zdobytego przed ukończeniem 18. roku życia	Art. 1, 2, 6	Dyskryminacja pośrednia Cele polityki zatrudnienia	<p>Artykuły 1, 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, wchodzącemu w życie z mocą wsteczną i przewidującemu, w celu zakończenia dyskryminacji ze względu na wiek, przeniesienie urzędników pełniących służbę do nowego systemu wynagradzania i awansów, w ramach którego pierwsze zaszerogowanie tych urzędników jest określane przy uwzględnieniu ich ostatniego wynagrodzenia pobieranego na podstawie wcześniejszego systemu.</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-193/17	Religia	Zatrudnienie	Przepisy krajowe przyznające niektórym pracownikom dzień urlopu w Wielki Piątek	Art. 2 ust. 5, 7 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pozytywna	<p>Artykuł 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, na mocy których, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, a po drugie, jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w ten dzień, stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię.</p> <p>Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że dopóki zainteresowane państwo członkowskie w celu przywrócenia równości traktowania nie zmieni przepisów przyznających prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek tylko pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, dopóty prywatny pracodawca podlegający tym przepisom ma obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, o ile pracownicy ci uprzednio zwrócili się do tego pracodawcy o zwolnienie z obowiązku pracy w tym dniu, i w konsekwencji uznać, że pracownikom tym przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w tym dniu, jeśli wspomniany pracodawca odmówił uwzględnienia takiej prośby.</p>
C-68/17	Religia	Zatrudnienie	Zwolnienie pracownika wyznania katolickiego wykonującego funkcje kierownicze ze względu na drugie małżeństwo cywilne zawarte po rozwodzie	Art. 4 ust. 2	Wyjątek w postaci etyki danego kościoła	<p>Artykuł 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że:</p> <p>po pierwsze, zarządzające szpitalem mającym formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego Kościół lub inna organizacja, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, nie mogą nałożyć na swoich zajmujących stanowiska kierownicze pracowników wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników, bez możliwości poddania tej decyzji, w konkretnym wypadku, skutecznej kontroli sądowej, wymagającej zapewnienia, że spełniono kryteria wskazane w art. 4 ust. 2 tej dyrektywy, oraz</p> <p>po drugie, odmienne traktowanie w zakresie wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec wspomnianej etyki pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w zależności od ich wyznania lub braku wyznania jest zgodne ze wspomnianą dyrektywą, jedynie gdy w świetle charakteru danej działalności zawodowej lub kontekstu, w jakim jest ona wykonywana, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w świetle etyki danego Kościoła lub danej organizacji, zgodny z zasadą proporcjonalności, co powinien zbadać sąd krajowy.</p> <p>Sąd krajowy rozpatrujący spór między dwoma stronami prywatnymi, gdy nie może dokonać wykładni mającego zastosowanie prawa krajowego w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, ma obowiązek zapewnienia, w ramach przysługujących mu kompetencji, ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z ogólnych zasad prawa Unii, takich jak zasada niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, obecnie określona w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także zagwarantowania pełnej skuteczności praw wynikających z tych zasad, w razie potrzeby poprzez odstąpienie od stosowania wszelkiego niezgodnego z nimi przepisu prawa krajowego.</p>
C-46/17	Wiek	Zatrudnienie	Uregulowanie krajowe umożliwiające przesunięcie określonej przez osiągnięcie wieku emerytalnego daty zakończenia umowy o pracę wyłącznie z powodu nabycia przez pracownika prawa do świadczeń emerytalnych	Art. 2 ust. 2	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia	<p>Wykładni art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym w zakresie, w jakim uzależnia on przesunięcie daty zakończenia działalności przez pracowników, który osiągnęli ustawowy wiek uprawniający do emerytury, od zgody pracodawcy udzielonej na czas określony.</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-24/17	Wiek	Zatrudnienie	Wyłączenie doświadczenia zawodowego zdobytego przed ukończeniem 18. roku życia	Art. 1, 2, 6	Dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Artykuły 1, 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, wchodzącemu w życie z mocą wsteczną i przewidującemu, w celu zakończenia dyskryminacji ze względu na wiek, przeniesienie pracowników kontraktowych pełniących służbę do nowego systemu wynagradzania i awansów, w ramach którego pierwsze zaszerogowanie tych pracowników kontraktowych jest określane przy uwzględnieniu ich ostatniego wynagrodzenia pobieranego na podstawie wcześniejszego systemu.</p> <p>W sytuacji gdyby nie można było dokonać wykładni przepisów krajowych w sposób zgodny z dyrektywą 2000/78, sąd krajowy powinien w ramach swojej właściwości zapewnić ochronę prawną wynikającą dla podmiotów prawa z tej dyrektywy i zagwarantować jej pełną skuteczność, odstępując w razie potrzeby od zastosowania wszelkiego niezgodnego z nią przepisu prawa krajowego. Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że gdy stwierdzono dyskryminację niezgodną z prawem Unii, i tak długo, jak długo środki przywracające równe traktowanie nie zostały przyjęte, przywrócenie równego traktowania w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym wymaga przyznania pracownikom kontraktowym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji w ramach dawnego systemu wynagradzania i awansów takich samych uprawnień jak te, z których korzystają pracownicy kontraktowi uprzywilejowani w ramach tego systemu, zarówno w zakresie uwzględnienia okresów służby ukończonych przed osiągnięciem 18. roku życia, jak i w zakresie awansu w ramach skali wynagrodzeń i, w konsekwencji, przyznania dyskryminowanym pracownikom kontraktowym odszkodowania pieniężnego w wysokości różnicy między kwotą wynagrodzenia, jakie dany pracownik kontraktowy powinien był otrzymać, gdyby nie był traktowany w sposób dyskryminujący, a kwotą wynagrodzenia, jaką faktycznie otrzymał.</p> <p>Artykuł 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego aby określić staż pracy pracownika kontraktowego w ramach skali wynagrodzeń, uwzględnia się w całości wcześniejsze okresy zatrudnienia ukończone w ramach stosunku pracy łączącego tego pracownika z jednostką samorządu terytorialnego lub gminą państwa członkowskiego Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Republiki Turcji lub Konfederacji Szwajcarskiej, z organem Unii Europejskiej lub organizacją międzyrządową, której członkiem jest Republika Austrii, lub z innymi podobnymi podmiotami, podczas gdy wszelki inny okres wcześniejszego zatrudnienia uwzględnia się jedynie do wysokości 10 lat oraz w zakresie, w jakim zatrudnienie to jest istotne.</p>
C-482/16	Wiek	Zatrudnienie	Dyskryminujący przepis państwa członkowskiego wykluczający uwzględnienie okresów aktywności zawodowej ukończonych przed osiągnięciem 18. roku życia w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia	Art. 2, 6, 16	Dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Wykładni art. 45 TFUE, a także art. 2, 6 i 16 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który aby położyć kres dyskryminacji ze względu na wiek, powstałej wskutek stosowania przepisu krajowego uwzględniającego przy klasyfikowaniu pracowników danego przedsiębiorstwa w ramach siatki płac jedynie okresy aktywności zawodowej po ukończeniu 18 lat, uchyla z mocą wsteczną w odniesieniu do wszystkich tych pracowników tę granicę wieku, lecz zezwala wyłączenie na uwzględnienie doświadczenia zdobytego w przedsiębiorstwach działających w tym samym sektorze gospodarczym.</p>
C-414/16	Religia	Zatrudnienie	Działalność zawodowa kościołów lub innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach	Art. 4 ust. 2	Wyjątek w postaci etyki danego kościoła	<p>Wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z jej art. 9 i 10 oraz z art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że w przypadku gdy kościół lub inna organizacja, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, w uzasadnieniu czynności lub decyzji takiej jak odrzucenie kandydatury na oferowane przez nie stanowisko, twierdzą, że ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji, musi istnieć możliwość, aby tego rodzaju stwierdzenie mogło w danym wypadku być przedmiotem skutecznej kontroli sądowej, pozwalającej na ustalenie, czy kryteria określone w art. 4 ust. 2 owej dyrektywy zostały w rozpatrywanym wypadku spełnione.</p> <p>Wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, o którym mowa w tym przepisie, oznacza wymóg, który jest konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź charakteru i warunków wykonywania danej działalności zawodowej oraz który nie obejmuje względów niezwiązanych z tą etyką lub prawem kościoła lub organizacji do autonomii. Wymóg ten musi być zgodny z zasadą proporcjonalności.</p> <p>W przypadku gdy sąd krajowy rozpatruje spór między jednostkami, w którym dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego w zgodzie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 jest niemożliwe, musi on zapewnić jednostkom, w granicach swoich kompetencji, ochronę prawną przysługującą im na podstawie art. 21 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz zagwarantować pełną skuteczność tych postanowień, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nimi w sprzeczności.</p>
C-409/16	Płeć	Dostęp do kształcenia zawodowego	Konkurs wstępny do szkoły policyjnej państwa członkowskiego – Uregulowanie tego państwa członkowskiego nakładające na wszystkich kandydatów ubiegających się o dopuszczenie do tego konkursu wymóg minimalnego wzrostu	N/A	Warunki rekrutacji	<p>Przepisy dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, zmienionej dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r., należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, uzależniającemu dopuszczenie kandydatów do konkursu wstępnego do szkoły policyjnej tego państwa członkowskiego – bez względu na ich płeć – od wymogu minimalnego wzrostu 1,70 m, gdy takie uregulowanie jest niekorzystne dla znacznie wyższej liczby osób płci żeńskiej w porównaniu z osobami płci męskiej i gdy wspomniane uregulowanie nie wydaje się być właściwe i niezbędne dla osiągnięcia zamierzonego przez nie zgodnego z prawem celu, co powinien ustalić sąd odsyłający.</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-354/16	Płeć Wiek	Świadczenia społeczne	Świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego	Art. 1, 2, 6	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Wykładni art. 1, 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, iż przepisy te nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które przewiduje ustalenie wysokości świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego w oparciu o proporcję okresu zatrudnienia do okresu liczonego od początku zatrudnienia do momentu osiągnięcia ustalonego wieku emerytalnego w ramach ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, i jednocześnie ustala limit lat pracy podlegających uwzględnieniu dla celów świadczenia emerytalnego.
C-270/16	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Przepisy krajowe zezwalające pod pewnymi warunkami na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem ze względu na powtarzające się, chociażby usprawiedliwione, nieobecności w pracy	Art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt i)	Dyskryminacja pośrednia Proporcjonalność	Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu stanowiącemu, iż pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem z powodu jego powtarzających się, chociażby usprawiedliwionych, nieobecności w pracy, w sytuacji gdy te nieobecności są konsekwencją chorób związanych z niepełnosprawnością, na którą cierpi pracownik, chyba że omawiany przepis, realizując słuszny cel polegający na walce z absencją w pracy, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu, czego ocena jest zadaniem sądu odsyłającego.
C-143/16	Wiek	Zatrudnienie	Automatyczne rozwiązanie umowy o pracę w chwili osiągnięcia przez pracownika wieku 25 lat	Art. 2 ust. 1, 2 ust. 2 lit. a), 6 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Cele polityki zatrudnienia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisowi takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, w którym zezwolono pracodawcy na zawarcie umowy o pracę ad interim z pracownikiem w wieku poniżej 25 lat bez względu na charakter świadczeń, jakie mają zostać wykonane, a także na zwolnienie tego pracownika, gdy osiągnie wiek 25 lat, jeśli przepis ten realizuje zgodny z prawem cel polityki zatrudnienia i rynku pracy, a środki przewidziane dla realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
C-548/15	Wiek	Dostęp do kształcenia zawodowego	Ustawodawstwo krajowe wprowadzające pułap odliczeń wydatków na kształcenie ponoszonych po osiągnięciu określonego wieku	Art. 3 ust. 1, 6 ust. 1	Zakres dyrektywy Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Artykuł 3 ust. 1 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że reżim opodatkowania, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który przewiduje, iż podatkowe traktowanie wydatków na kształcenie zawodowe poniesionych przez daną osobę różni się w zależności od wieku tej osoby, jest objęty przedmiotowym zakresem stosowania tej dyrektywy w zakresie, w jakim dotyczy on wspierania dostępu ludzi młodych do kształcenia. Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie reżimowi opodatkowania, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, pozwalającemu osobom, które nie osiągnęły wieku 30 lat, na odliczenie w całości pod pewnymi warunkami wydatków na kształcenie zawodowe od ich dochodów podlegających opodatkowaniu, podczas gdy to prawo do odliczenia jest ograniczone w stosunku do osób, które osiągnęły ten wiek, jeśli, po pierwsze, reżim ten jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony zgodnym z przepisami celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy, a po drugie, środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Do sądu odsyłającego należy sprawdzić, czy tak jest w sprawie w postępowaniu głównym.
C-539/15	Wiek	Zatrudnienie	Wyłączenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień zaszerzgowania	Art. 2 ust. 1 i 2	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia	Artykuł 2 ust. 1 i 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie krajowemu układowi zbiorowemu pracy, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, na mocy którego do pracownika korzystającego z wliczenia okresów nauki szkolnej dla celów zaszerzgowania do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń stosuje się wyłączenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień zaszerzgowania, biorąc pod uwagę, iż wyłączenie to stosuje się do każdego pracownika korzystającego z wliczenia tych okresów, w tym z mocą wsteczną do pracowników, którzy już osiągnęli kolejne stopnie.
C-443/15	Orientacja seksualna Wiek	Świadczenia społeczne	Wypłata renty rodzinnej partnerowi cywilnemu	Art. 2, 6 ust. 2	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Artykuł 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe, które w ramach zawodowego programu emerytalnego uzależnia prawo pozostałych przy życiu zarejestrowanych partnerów członków programu do uzyskania renty rodzinnej od warunku wymagającego zawarcia zarejestrowanego związku partnerskiego przed osiągnięciem przez członka wieku 60 lat, w sytuacji gdy prawo krajowe nie zezwala danemu członkowi na zawarcie zarejestrowanego związku partnerskiego przed osiągnięciem tej granicy wieku, nie stanowi dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Artykuł 2 i art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w ramach zawodowego programu emerytalnego uzależnia prawo pozostałych przy życiu zarejestrowanych partnerów członków programu do uzyskania renty rodzinnej od warunku wymagającego zawarcia zarejestrowanego związku partnerskiego przed osiągnięciem przez członka wieku 60 lat, w sytuacji gdy prawo krajowe nie zezwala danemu członkowi na zawarcie zarejestrowanego związku partnerskiego przed osiągnięciem tej granicy wieku, nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek. Artykuł 2 i art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie może prowadzić do dyskryminacji ze względu na łączny skutek orientacji seksualnej i wieku, jeśli uregulowanie to nie stanowi dyskryminacji ani ze względu na orientację seksualną, ani ze względu na wiek rozpatrywane oddzielnie.
C-258/15	Wiek	Dostęp do zatrudnienia	Ograniczenie rekrutacji funkcjonariuszy policji autonomicznej wspólnoty Kraju Basków do kandydatów, którzy nie ukończyli 35 lat	Art. 2 ust. 2	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia	Artykuł 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z art. 4 ust. 1 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym, które stanowi, iż kandydaci na funkcjonariuszy policji wykonujących wszystkie spoczywające na policji zadania operacyjne lub egzekucyjne nie powinni mieć ukończonych 35 lat.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Prześlanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-188/15	Religia	Zatrudnienie	Życzenie klienta, aby świadczone na jego rzecz usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską	Art. 4 ust. 1	Wymagania zawodowe	Wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń Klienta, aby świadczone przez niego usługi nie były już wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznana za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu tego przepisu.
C-159/15	Wiek	Świadczenia społeczne	Ustalenie uprawnień emerytalnych byłych urzędników	Art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a), 6 ust. 2	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Wykładni art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że przepisy te nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które – do celów przyznania prawa do emerytury i obliczenia wymiaru świadczenia emerytalnego – wyklucza uwzględnienie okresów przyznania do zawodu i pracy ukończonych przez urzędnika przed osiągnięciem przez niego 18. roku życia, ponieważ uregulowanie to ma na celu zagwarantowanie jednolitego ustalenia w ramach systemu emerytalnego urzędników wieku przystąpienia do tego systemu oraz wieku uprawniającego do pobierania świadczeń emerytalnych wypłacanych w tym systemie.
C-157/15	Religia	Zatrudnienie	Postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa wprowadzające zakaz noszenia przez pracowników w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, świątopoglądowych lub religijnych	Art. 2 ust. 2	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia	Wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, świątopoglądowych lub religijnych, nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy. Wspomniane postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego może natomiast stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, jeżeli zostanie wykazane, że pozostaje neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określone religie lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji, chyba że takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, świątopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, zaś środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego.
C-441/14	Wiek	Świadczenia społeczne	Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy	N/A	Ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek	Ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, skonkretyzowaną w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona – również w sporze pomiędzy jednostkami – przepisowi prawa krajowego takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który pozbawia pracownika prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy ów pracownik ma prawo do świadczeń emerytalnych w ramach pracowniczego systemu emerytalnego finansowanego przez pracodawcę, do którego przystąpił przed ukończeniem 50. roku życia, niezależnie od tego, czy zamierza on pozostać na rynku pracy, czy też przejść na emeryturę. Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, iż nakłada na sąd krajowy, rozpatrujący spór pomiędzy jednostkami objęty zakres zastosowania dyrektywy 2000/78, przy stosowaniu przepisów jego prawa krajowego, obowiązek dokonywania ich wykładni w sposób zgodny z tą dyrektywą, a gdyby dokonanie takiej wykładni zgodnej okazało się niemożliwe, odstąpienia w razie potrzeby od stosowania przepisów prawa krajowego, naruszających ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek. Obowiązku tego nie podważają ani zasady pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, ani możliwość dochodzenia przez jednostkę, która czuje się poszkodowana zastosowaniem przepisu krajowego sprzecznego z prawem Unii, odszkodowania od państwa w związku z naruszeniem prawa Unii.
C-432/14	Wiek	Zatrudnienie	Wypłata świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas określony mającego zrehabilitować pracownikowi jego niepewną sytuację zawodową	N/A	Ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek	Zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, zapisaną w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i skonkretyzowaną w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że zasada ta nie stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, zgodnie z którym świadczenie pieniężne z tytułu rozwiązania umowy, którego kwota jest doliczana do kwoty wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi po rozwiązaniu jego umowy o pracę na czas określony, w sytuacji gdy stosunek pracy, w jakim ów pracownik pozostawał, nie jest kontynuowany poprzez zawarcie umowy na czas nieokreślony, nie jest należne w przypadku umowy zawartej z osobą młodą w okresie przypadającym na czas ferii szkolnych lub akademickich.
C-312/17	Niepełnosprawność	Świadczenia społeczne	Zasilek pomostowy wypłacany byłym pracownikom cywilnym sprzymierzonych sił zbrojnych w Niemczech	Art. 2 ust. 2	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia	Wykładni art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że w sprawie takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym przepis ten stoi na przeszkodzie uregulowaniu układu zbiorowego, które przewidują ustanie wypłaty zasiłku pomostowego, przyznanego pracownikowi, który stracił pracę, w celu zapewnienia godziwego dochodu aż do momentu nabycia przez niego prawa do emerytury z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, z chwilą gdy ów pracownik znacznie spełniał kryteria nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tego systemu przeznaczony dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-258/17	Orientacja seksualna	Świadczenia społeczne	Wcześniejsze przeniesienie w stan spoczynku wraz z obniżeniem wysokości świadczeń emerytalnych	Art. 2	Skutki prawne transpozycji dyrektywy	<p>Artykuł 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że po upływie terminu na transpozycję tej dyrektywy, czyli od dnia 3 grudnia 2003 r., znajduje on zastosowanie do przyszłych skutków wydanej przed wejściem w życie wspomnianej dyrektywy ostatecznej decyzji dyscyplinarnej nakazującej wcześniejsze przeniesienie w stan spoczynku urzędnika z jednoczesnym obniżeniem pobieranego przez niego świadczenia emerytalnego.</p> <p>Dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż w sytuacji, o jakiej mowa w pkt 1 sentencji niniejszego wyroku, zobowiązuje ona sąd krajowy do ponownego zbadania, w odniesieniu do okresu od dnia 3 grudnia 2003 r., nie ostatecznej kary dyscyplinarnej nakazującej wcześniejsze przeniesienie w stan spoczynku danego urzędnika, ale obniżenia kwoty pobieranego przez niego świadczenia emerytalnego w celu określenia kwoty świadczenia, jaką pobierałby w przypadku braku jakiegokolwiek formy dyskryminacji ze względu na orientację seksualną.</p>
C-485/20	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Zwolnienie pracownika, który stał się trwale niezdolny do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku	Art. 5	Racjonalne usprawienia	<p>Artykuł 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „racjonalnych usprawień dla osób niepełnosprawnych” w rozumieniu tego przepisu wymaga, by pracownikowi – w tym pracownikowi zatrudnionemu na okres próby – który ze względu na swą niepełnosprawność został uznany za niezdolnego do wykonywania najważniejszych czynności na zajmowanym przez siebie stanowisku, przydzielono inne stanowisko, w odniesieniu do którego wykazuje on wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, pod warunkiem że środek taki nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.</p>
C-914/19	Wiek	Dostęp do kształcenia zawodowego	Uregulowanie krajowe ustanawiające granicę wiekową dla dostępu do zawodu notariusza na 50 lat	Art. 6 ust. 1	Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które ustala na 50 lat granicę wieku dla uczestników konkursu dotyczącego dostępu do zawodu notariusza z tego względu, że uregulowanie to nie wydaje się realizować celów w postaci zapewnienia stabilności wykonywania tego zawodu przez znaczny okres przed przejściem na emeryturę, ochrony dobrego funkcjonowania prerogatyw notariuszy oraz ułatwienia zmiany pokoleniowej i odmłodzenia wspomnianego zawodu, a w każdym razie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego.</p>
C-530/13	Wiek	Zatrudnienie Dostęp do awansu zawodowego	Uregulowanie krajowe uzależniające zaliczenie okresów nauki i zatrudnienia przebytych przed ukończeniem 18. roku życia, dla celów określenia wysokości wynagrodzenia, od wydłużenia okresu zatrudnienia wymaganego do awansu	Art. 2 ust. 1, 2 ust. 2 lit. a), 6 ust. 1, 9, 16	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek Skuteczna ochrona sądowa	<p>Artykuł 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że przepisy te stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które – w celu wyeliminowania dyskryminacji ze względu na wiek – uwzględnia okresy nauki i zatrudnienia przebyte przed ukończeniem 18. roku życia, ale jednocześnie – w przypadku urzędników dotkniętych ową dyskryminacją – wydłuża o trzy lata okres zatrudnienia wymagany do awansu z pierwszego do drugiego stopnia zaszerzgowania w każdej z grup zatrudnienia i w każdej z kategorii płacowych.</p> <p>Artykuły 9 i 16 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że urzędnik, wobec którego doszło do naruszenia zasady równego traktowania ze względu na wiek w związku ze sposobem ustalania daty odniesienia dla potrzeb awansu, powinien mieć możliwość powołania się na art. 2 dyrektywy 2000/78 w celu zakwestionowania dyskryminacyjnych skutków wydłużenia okresu zatrudnienia wymaganego do awansu nawet wtedy, gdy jego wniosek o ponowne ustalenie owej daty odniesienia został rozpatrzony pozytywnie.</p>
C-529/13	Wiek	Świadczenia społeczne	Uregulowanie krajowe wykluczające uwzględnianie okresów nauki zakończonych przed 18. rokiem życia	Art. 2 ust. 1, 2 ust. 2 lit. a), 6 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Artykuł 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że przepisy te nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak stanowiące przedmiot postępowania głównego, które – do celów przyznania prawa do emerytury i obliczenia wymiaru świadczenia emerytalnego – wyklucza uwzględnienie okresów nauki zakończonych przez urzędnika przed ukończeniem przez niego 18. roku życia, w zakresie w jakim uregulowanie to z jednej strony jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami prawa celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy, a z drugiej strony stanowi właściwy i konieczny środek do realizacji tego celu.</p>
C-515/13	Wiek	Zatrudnienie Świadczenia społeczne	Uregulowanie krajowe przewidujące niewypłacanie odpraw z tytułu zwolnienia pracownikom uprawnionym z chwilą odejścia do emerytury w ramach powszechnego systemu emerytalnego	Art. 2 ust. 1, 2 ust. 2 lit. a), 6 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Artykuł 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, iż nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, zgodnie z którym w przypadku zwolnienia pracownika, który był nieprzerwanie zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie przez okres 12, 15 lub 18 lat, pracodawca wypłaca z chwilą odejścia tego pracownika odprawę w wysokości odpowiednio jednego, dwóch lub trzech miesięcznych wynagrodzeń, lecz odprawa ta nie przysługuje, gdy w chwili rozwiązania stosunku pracy pracownik ma możliwość otrzymania emerytury w ramach powszechnego systemu emerytalnego. Jeżeli, po pierwsze, uregulowanie to jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z prawem celem polityki zatrudnienia i rynku pracy, oraz po drugie, stanowi ono właściwy i konieczny środek służący realizacji tego celu. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy jest tak w niniejszym wypadku.</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-417/13	Wiek	Zatrudnienie Świadczenia społeczne	Uregulowanie krajowe uzależniające uwzględnienie, do celów określenia wynagrodzenia, okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat od wydłużenia okresów uprawniających do awansu	Art. 2, 6 ust. 1, 16	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek Zgodność krajowych uregulowań	<p>Prawo Unii, a w szczególności art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu położenia kresu dyskryminacji ze względu na wiek uwzględnia okresy służby poprzedzające ukończenie 18 lat, lecz jednocześnie zawiera zasadę stosowaną w rzeczywistości wyłącznie w odniesieniu do pracowników poszkodowanych w wyniku tej dyskryminacji, która to zasada skutkuje wydłużeniem o rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdej z trzech pierwszych kategorii wynagrodzenia i w ten sposób definitywnie utrzymuje odmienne traktowanie ze względu na wiek.</p> <p>Prawo Unii, a w szczególności art. 16 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe mające na celu położenie kresu dyskryminacji ze względu na wiek nie musi koniecznie umożliwiać pracownikowi, którego okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat nie uwzględniono przy obliczaniu jego uprawnień związanych z awansem, uzyskania rekompensaty finansowej odpowiadającej zapłacie różnicy między wynagrodzeniem, które otrzymałby on przy braku takiej dyskryminacji, a faktycznie otrzymanym przez niego wynagrodzeniem. Niemniej w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym oraz tak długo, jak system znoszący dyskryminację ze względu na wiek nie zostanie przyjęty zgodnie z tym, co przewiduje dyrektywa 2000/78, przywrócenie równego traktowania wymaga – jeśli chodzi o uwzględnienie okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat, a także jeśli chodzi o awans w ramach skali wynagrodzeń – przyznania pracownikom, którzy zdobyli doświadczenie, nawet tylko w części, przed ukończeniem 18 lat, takich samych korzyści jak te, z których korzystali pracownicy, którzy zdobyli, po ukończeniu tego wieku, doświadczenie o takim samym charakterze i w porównywalnym wymiarze czasu.</p> <p>Prawo Unii, a w szczególności art. 16 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ono na przeszkodzie temu, by do celów uwzględnienia okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat ustawodawca krajowy ustanowił obowiązek współpracy, zgodnie z którym pracownik musi przedstawić swojemu pracodawcy dowody odnoszące się do wspomnianych okresów. Natomiast nie stanowią nadużycia prawa ani fakt, że pracownik odmawia współpracy w celu stosowania uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które skutkuje dyskryminacją ze względu na wiek niezgodną z dyrektywą 2000/78, ani powództwo tego pracownika o zapłatę mające na celu przywrócenie równego traktowania w porównaniu z pracownikami, którzy zdobyli, po ukończeniu tego wieku, doświadczenie o takim samym charakterze i w porównywalnym wymiarze czasu.</p> <p>W wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym zasadę skuteczności należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie temu, by uregulowany w prawie krajowym termin przedawnienia roszczeń opartych na prawie Unii rozpoczął bieg przed dniem ogłoszenia wyroku Trybunału, który wyjaśnia sytuację prawną w tym zakresie.</p>
C-416/13	Wiek	Dostęp do zatrudnienia	Ustalenie górnej granicy wieku na 30 lat	Art. 2 ust. 2, 4 ust. 1, 6 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Wykładnia art. 2 ust. 2, art. 4 ust. 1 oraz art. 6 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że przepisy te stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które ustala przy rekrutacji na stanowisko funkcjonariusza lokalnej policji górną granicę wieku wynoszącą 30 lat.
C-354/13	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na otyłość Zakaz wszelkich form dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność	N/A	Ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na otyłość Zakaz wszelkich form dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność	<p>Wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że w kontekście zatrudnienia i pracy nie ustanawia ono ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na otyłość jako taką.</p> <p>Wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że otyłość pracownika stanowi niepełnosprawność w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli stan ten powoduje ograniczenia 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. Do sądu krajowego należy ocena, czy przesłanki te są spełnione w zawistej przed nim sprawie.</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-20/13	Wiek	Zatrudnienie	Wynagrodzenie zasadnicze sędziów	Art. 2, 3, 6	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek Zakres	<p>Artykuł 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że warunki wynagradzania sędziów są objęte zakresem zastosowania tej dyrektywy</p> <p>Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie prawodawstwu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym wynagrodzenie zasadnicze sędziów określa się w chwili jego zatrudnienia uwzględniając wyłącznie wiek tego sędziego.</p> <p>Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie prawodawstwu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, określającemu szczegółowe zasady zmiany zaszerzowania w ramach nowego systemu wynagradzania sędziów pozostających już w stosunku służbowym przed wejściem w życie tego prawodawstwa oraz przewidującemu, że stopień wynagrodzenia, do którego zostaną oni od tej chwili zakwalifikowani, jest określany wyłącznie na podstawie kwoty wynagrodzenia zasadniczego, które otrzymywali zgodnie z poprzednim systemem wynagradzania, mimo że ten ostatni system był oparty na dyskryminacji ze względu na wiek sędziego, w zakresie, w jakim odmienne traktowanie, którym skutkuje to prawodawstwo, może zostać uzasadnione celem ochrony praw nabytych.</p> <p>Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie prawodawstwu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, określającemu szczegółowe zasady awansu sędziów pozostających już w stosunku służbowym przed wejściem w życie tego prawodawstwa w ramach nowego systemu wynagradzania oraz przewidującemu, że od pewnego stopnia wynagrodzenia sędziowie, którzy osiągnęli określony wiek w dniu odniesienia ustalonym dla celów przejścia do nowego systemu, są uprawnieni do szybszego tempa wzrostu wynagrodzenia niż określone dla sędziów, którzy byli młodszy w dniu odniesienia ustalonym dla celów przejścia do nowego systemu, w zakresie, w jakim odmienne traktowanie, którym skutkuje to prawodawstwo, może zostać uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1 tej dyrektywy.</p> <p>W okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym prawo Unii nie nakłada obowiązku przyznawania z mocą wsteczną sędziom dyskryminowanym kwoty odpowiadającej różnicy między faktycznie otrzymanym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem odpowiadającym najwyższemu stopniowi ich grupy zaszerzowania.</p> <p>Sąd odsyłający powinien ustalić, czy spełnione są wszystkie określone w orzecznictwie Trybunału przesłanki, aby zgodnie z prawem Unii zaistniała odpowiedzialność Republiki Federalnej Niemiec.</p> <p>Prawo Unii nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym nałożono na sędziego krajowego obowiązek zgłoszenia roszczenia o niewynikające bezpośrednio z ustawy świadczenia pieniężne w stosunkowo krótkim terminie, a mianowicie przed końcem bieżącego roku budżetowego, jeżeli uregulowanie to nie narusza ani zasady równoważności, ani zasady skuteczności. Sąd odsyłający powinien ustalić, czy powyższe przesłanki są spełnione w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym.</p>
C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12	Wiek	Zatrudnienie	Wynagrodzenie podstawowe urzędników, którego wysokość zależy od wieku	Art. 2, 3, 6, 17	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek Zakres	<p>Artykuł 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że warunki wynagrodzenia urzędników należą do zakresu zastosowania tej dyrektywy.</p> <p>Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak przepis sporny w postępowaniu głównym, zgodnie z którym szczebel podstawowego wynagrodzenia urzędnika w ramach każdej grupy zaszerzowania jest określany w momencie jego zatrudnienia stosownie do jego wieku.</p> <p>Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak uregulowanie sporne w postępowaniach głównych, definiującemu warunki przeszerzowania w ramach nowego systemu urzędników mianowanych przed wejściem w życie tego uregulowania i przewidującemu, po pierwsze, że szczebel wynagrodzenia w ramach nowego systemu wynagrodzeń jest określany wyłącznie na podstawie samej kwoty wynagrodzenia podstawowego uzyskanego zgodnie ze starym systemem wynagrodzeń, który był oparty na dyskryminacji urzędników ze względu na wiek, i po drugie, że dalszy awans do wyższych szczebli wynagrodzenia oblicza się wyłącznie na podstawie okresu doświadczenia zdobytego od momentu wejścia w życie tego uregulowania.</p> <p>W okolicznościach takich jak okoliczności postępowań głównych prawo Unii, a w szczególności art. 17 dyrektywy 2000/78, nie wymaga przyznania dyskryminowanym urzędnikom z mocą wsteczną kwoty odpowiadającej różnicy pomiędzy wynagrodzeniem rzeczywiście uzyskanym a wynagrodzeniem odpowiadającym najwyższemu szczeblowi w ich grupie zaszerzowania.</p> <p>Na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek zweryfikowania, czy spełnione są wszystkie przesłanki sformułowane w orzecznictwie Trybunału, by Republika Federalna Niemiec poniosła odpowiedzialność na podstawie prawa Unii.</p> <p>Prawo Unii nie stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak przepis sporny w postępowaniach głównych, który przewiduje obowiązek dochodzenia przez urzędnika jego prawa do świadczeń pieniężnych, które nie wynikają bezpośrednio z ustawy, w relatywnie krótkim terminie, a mianowicie przed zakończeniem realizacji bieżącego budżetu, jeżeli przepis ten nie narusza ani zasady równoważności, ani zasady skuteczności. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy w postępowaniach głównych przesłanki te zostały spełnione.</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-429/12	Wiek	Zatrudnienie Dostęp do awansu zawodowego	Określenie daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek płacowych	N/A	Termin przedawnienia	Prawo Unii, a w szczególności zasada skuteczności, nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który do prawa pracownika o ponowną ocenę okresów zatrudnienia, jakie należy uwzględnić w celu ustalenia daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek płacowych, stosuje trzydziestoletni termin przedawnienia, rozpoczynający bieg w dniu zawarcia porozumienia zbiorowego, na podstawie którego ustalono tę datę odniesienia, lub w dniu błędnego zaszerogowania.
C-363/12	Niepełnosprawność	Warunki zatrudnienia i pracy	Matka zamawiająca, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze – Odmowa udzielenia jej płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym	N/A	Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność	Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a w szczególności jej art. 4 i 14, należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym pracownicy jako matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć. Sytuacja takiej matki zamawiającej w odniesieniu do przyznawania urlopu adopcyjnego nie jest objęta wskazaną dyrektywą. Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym pracownicy, która jest niezdołna do noszenia ciąży i która skorzystała z umowy o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Ważności wskazanej dyrektywy nie można ocenić w świetle Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, jednak wspomnianą dyrektywę należy interpretować w miarę możliwości zgodnie ze wskazaną konwencją.
C-267/12	Orientacja seksualna	Świadczenia społeczne	Porozumienie zbiorowe przewidujące korzyści w zakresie wynagrodzenia dla pracowników wstępujących w związek małżeński – Wyłączenie partnerów zawierających cywilny pakt solidarności	Art. 2 ust. 2	Dyskryminacja bezpośrednia	Wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie postanowieniu porozumienia zbiorowego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na podstawie którego pracownik zawierający cywilny pakt solidarności z osobą tej samej płci jest wyłączony z prawa do uzyskania korzyści, takich jak urlop okolicznościowy i dodatek płacowy, przyznawanych pracownikom z okazji zawarcia przez nich związku małżeńskiego, jeśli przepis krajowy danego państwa członkowskiego nie zezwala na zawarcie związku małżeńskiego osobom tej samej płci, ponieważ z uwagi na przedmiot tych korzyści i przesłanki ich przyznania wspomniany pracownik znajduje się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracownika wstępującego w związek małżeński.
C-81/12	Orientacja seksualna	Dostęp do zatrudnienia	Oświadczenia publiczne wykluczające rekrutację piłkarza określonego jako homoseksualista	Art. 2 ust. 2 lit. a), 10 ust. 1, 17	Pojęcie faktów, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu dyskryminacji – Dostosowanie ciężaru dowodu – Skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe sankcje	Artykuł 2 ust. 2 i art. 10 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że okoliczności takie jak leżące u źródła sporu w postępowaniu głównym można uznać za „fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu [...] dyskryminacji”, w odniesieniu do zawodowego klubu piłkarskiego, gdy rozpatrywane oświadczenia pochodzą od osoby tytułującej się głównym dyrektorem tego klubu i za niego uważanej zarówno w mediach, jak i przez społeczeństwo, choć niekoniecznie ma ona zdolność do czynności prawnych w zakresie zobowiązania lub reprezentowania tego klubu w sprawach zatrudnienia. Artykuł 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż przy założeniu uznania okoliczności takich jak leżące u źródła sporu w postępowaniu głównym za „fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu [...] dyskryminacji” ze względu na orientację seksualną w toku rekrutacji piłkarzy przez zawodowy klub piłkarski, ciężar dowodu, dostosowany w art. 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78, nie prowadzi do tego, że wymagany jest dowód niemożliwy do przedstawienia bez naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego. Artykuł 17 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego w przypadku ustalenia dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w rozumieniu tej dyrektywy możliwe jest tylko wydanie upomnienia takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, gdy takie ustalenie następuje po upływie sześciomiesięcznego terminu przedawnienia biegnącego od dnia, w którym nastąpiły okoliczności faktyczne, jeżeli na podstawie tegoż uregulowania taka dyskryminacja nie jest karana na zasadach materialnych i proceduralnych, które nadają karze charakter skuteczny, proporcjonalny oraz dolegliwy. Do sądu odsyłającego należy dokonanie oceny, czy tak jest w przypadku uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym, i w razie potrzeby dokonanie wykładni prawa krajowego tak dalece, jak jest to możliwe, w świetle brzmienia i celu wspomnianej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat.
C-546/11	Wiek	Warunki zatrudnienia i pracy	Odmowa wypłaty wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy urzędnikom, którzy ukończyli 65 lat i kwalifikują się do korzystania z emerytury	Art. 2, 6 ust. 1 i 2	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Artykuł 6 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że powinien być on stosowany wyłącznie do świadczeń emerytalnych i inwalidzkich z systemu zabezpieczenia społecznego pracowników. Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie istnieniu uregulowania krajowego, na podstawie którego urzędnicy, którzy osiągnęli wiek umożliwiający im pobieranie świadczenia emerytalnego, nie mogą – z tego wyłącznie powodu – korzystać z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przeznaczzonego dla urzędników zwolnionych z powodu likwidacji ich stanowiska.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-476/11	Wiek	Świadczenia społeczne	System zabezpieczenia emerytalnego pracowników – Wzrost wysokości składki wraz z wiekiem	Art. 2 ust. 1, 6 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek ustanowioną w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i skonkretyzowaną przez dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności art. 2 i art. 6 ust. 1 tej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie istnieniu systemu zabezpieczenia emerytalnego pracowników, zgodnie z którym pracodawca opłaca stanowiące element wynagrodzenia składki na ubezpieczenie emerytalne, których wysokość wzrasta wraz z wiekiem pracownika, pod warunkiem że wynikające z niego odmienne traktowanie ze względu na wiek jest właściwie i konieczne dla realizacji zgodnego z prawem celu, czego zweryfikowanie należy do sądu krajowego
C-335/11 i C-337/11	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Nieobecności pracownika spowodowane jego niepełnosprawnością	Art. 1, 2, 5	Definicja niepełnosprawności Racjonalne usprawienie	<p>Pojęcie niepełnosprawności, o którym mowa w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono stan patologiczny spowodowany chorobą zdiagnozowaną medycznie jako uleczalna lub nieuleczalna, w przypadku gdy choroba ta powoduje ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami, i gdy ograniczenie to ma charakter długotrwały. Charakter środków, które winien podjąć pracodawca, nie rozstrzyga o tym, czy stan zdrowia danej osoby może zostać objęty omawianym pojęciem.</p> <p>Artykuł 5 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy może stanowić jeden ze środków usprawiających, o których mowa w tym przepisie. Do sądu krajowego należy dokonanie oceny, czy w okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym środek usprawiający w postaci zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie stanowi nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawcy.</p> <p>Dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy niepełnosprawny pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez 120 dni, o ile nieobecność była spowodowana faktem, że pracodawca nie podjął właściwych środków w wykonaniu obowiązku wprowadzenia racjonalnych usprawnień przewidzianego w art. 5 tej dyrektywy.</p> <p>Dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy niepełnosprawny pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez 120 dni, o ile nieobecność była spowodowana niepełnosprawnością, chyba że przepis ten, służąc realizacji zgodnego z prawem celu, nie wykracza poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia, która to okoliczność podlega ocenie sądu odsyłającego.</p>
C-152/11	Wiek Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Odprowa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy – Program socjalny przewidujący obniżenie wysokości odprowy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługującej pracownikom niepełnosprawnym	Art. 2 ust. 2, 6 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Artykuł 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że przepisy te nie stoją na przeszkodzie istnieniu uregulowania wchodzącego w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa, zgodnie z którym wysokość odprowy pieniężnej przysługującej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych, jest wyliczana na podstawie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę, odmiennie niż w przypadku podstawowej metody wyliczania, zgodnie z którą podstawą wysokości odprowy jest między innymi staż pracy w przedsiębiorstwie, skutkiem czego kwota wypłaconej w ten sposób odprowy jest niższa w porównaniu z kwotą odprowy wyliczonej przy zastosowaniu owej metody podstawowej, przy tym co najmniej równa połowie tej kwoty.</p> <p>Artykuł 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie istnieniu uregulowania wchodzącego w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa, zgodnie z którym wysokość odprowy pieniężnej przysługującej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych, jest wyliczana na podstawie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę, odmiennie niż w przypadku podstawowej metody wyliczania, zgodnie z którą podstawą wysokości odprowy jest między innymi staż pracy w przedsiębiorstwie, skutkiem czego kwota wypłaconej w ten sposób odprowy jest niższa w porównaniu z kwotą odprowy wyliczonej przy zastosowaniu owej metody podstawowej, przy tym co najmniej równa połowie tej kwoty, i zakłada, w przypadku zastosowania alternatywnej metody wyliczania, możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę ze względu na niepełnosprawność.</p>
C-141/11	Wiek	Zatrudnienie	Uregulowania krajowe przyznające pracownikowi bezwarunkowe prawo do pracy do czasu ukończenia wieku 67 lat oraz przewidujące automatyczne ustanie stosunku pracy z końcem miesiąca, w którym pracownik osiągnął ten wiek – Brak uwzględnienia kwoty emerytury	Art. 6 ust. 1	Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Artykuł 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis rozpatrywany w sprawie przed sądem krajowym, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył wiek 67 lat, i nie uwzględnia wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał, jeżeli przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony zgodnym z prawem celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeżeli stanowi właściwy i konieczny środek dla realizacji tego celu.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-132/11	Wiek	Zatrudnienie	Brak uwzględnienia przy zaszerogowywaniu stewardów i stewardes przewoźnika lotniczego w tabeli wynagrodzeń doświadczenia uzyskanego u innego przewoźnika lotniczego należącego do tego samego koncernu	Art. 2 ust. 2 lit. b	Dyskryminacja pośrednia	Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten nie stoi na przeszkodzie istnieniu postanowienia układu zbiorowego, które do celów zaszerogowania do kategorii zatrudnienia przewidzianych w tym układzie, a tym samym do celów ustalania wysokości wynagrodzenia, uwzględnia jedynie doświadczenie zawodowe nabyte w charakterze stewarda lub stewardesy określonego przewoźnika lotniczego, wyłączając doświadczenie identyczne pod względem merytorycznym, lecz uzyskane u innego przewoźnika należącego do tego samego koncernu.
C-415/10	Płeć Wiek Narodowość	Dostęp do zatrudnienia	Pracownik, który twierdzi, że spełnia warunki określone w ogłoszeniu o rekrutacji – Prawo tego pracownika do uzyskania informacji, czy pracodawca zatrudnił innego kandydata	Art. 10 ust. 1	Ciężar dowodu	Artykuł 8 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, art. 10 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy i art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie ustanawiają one prawa pracownika, który twierdzi w sposób przekonujący, że spełnia warunki określone przez pracodawcę w ogłoszeniu o rekrutacji, ale jego kandydatura nie została uwzględniona, do uzyskania informacji na temat tego, czy w wyniku procedury rekrutacyjnej zatrudnił on innego kandydata. Nie można jednak wykluczyć, że całkowite odmówienie przez stronę pozwaną dostępu do informacji stanowi jeden z elementów, które należy wziąć pod uwagę w kontekście przedstawienia faktów pozwalających domniemywać istnienie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji. Do sądu krajowego należy sprawdzenie, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności zawisłego przed nim sporu, czy tak jest w rozpatrywanym przezeń przypadku.
C-297/10 i C-298/10	Wiek	Zatrudnienie Warunki zatrudnienia i pracy	Układ zbiorowy pracy dotyczący wynagrodzeń pracowników kontraktowych w sektorze publicznym jednego z państw członkowskich – Wynagrodzenie uzależnione od wieku	Art. 2, 6	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, ustanowioną w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i skonkretyzowaną w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności w art. 2 i art. 6 ust. 1 owej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie stosowaniu postanowień układu zbiorowego pracy, takich jak w sprawie głównej, przewidujących określanie wymiaru wynagrodzenia pracownika kontraktowego sektora publicznego w chwili jego zatrudnienia, w ramach konkretnej grupy zaszerogowania, w zależności od wieku tego pracownika. Okoliczność, że prawo Unii Europejskiej stoi na przeszkodzie stosowaniu tego uregulowania, a uregulowanie to zawarte jest w układzie zbiorowym pracy, nie narusza prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy chronionego na mocy art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 oraz art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie stosowaniu takich postanowień układu zbiorowego pracy, jak postanowienia będące przedmiotem postępowania głównego w sprawie C-297/10, które zastępują system wynagrodzeń powodujący dyskryminację ze względu na wiek systemem opartym na kryteriach obiektywnych, utrzymując jednocześnie w okresie przejściowym, ograniczonym w czasie niektóre ze skutków dyskryminacyjnych pierwotnego systemu w celu zapewnienia zatrudnionym już pracownikom przejścia do nowego systemu bez utraty dochodów.
C-159/10 i C-160/10	Wiek	Zatrudnienie	Obowiązkowe przejście na emeryturę prokuratorów po ukończeniu przez nich 65. roku życia	N/A	Cele polityki zatrudnienia	Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy nie stoi na przeszkodzie obowiązywaniu ustawy, takiej jak Hessisches Beamtengesetz (ustawy o służbie cywilnej kraju związkowego Hesja), w brzmieniu zmienionym ustawą z dnia 14 grudnia 2009 r., która przewiduje obowiązkowe przejście na emeryturę urzędników mianowanych dożywno, w niniejszej sprawie prokuratorów, z chwilą ukończenia przez nich 65. roku życia, z zastrzeżeniem możliwości kontynuowania przez nich wykonywania pracy, gdy wymaga tego interes służby, maksymalnie do czasu ukończenia przez nich 68. roku życia, w zakresie, w jakim celem tej ustawy jest ustanowienie „korzystnej struktury wiekowej”, mającej wspierać zatrudnienie i awanse młodych pracowników, zoptymalizowanie zarządzania zasobami ludzkimi i tym samym zapobieganie sporum dotyczącym zdolności pracownika do wykonywania pracy po osiągnięciu przez niego pewnego wieku, i w jakim ustawa ta pozwala na osiągnięcie tego celu za pomocą właściwych i koniecznych do tego środków. Aby wykazać właściwy i konieczny charakter danego środka, środek ten nie może okazać się nierozsądny z punktu widzenia realizowanego celu i musi być oparty na informacjach, których wartość dowodową ocenia sąd krajowy. Ustawa, taka jak Hessisches Beamtengesetz, w brzmieniu zmienionym ustawą z dnia 14 grudnia 2009 r., która przewiduje obowiązkowe przejście na emeryturę prokuratorów po ukończeniu przez nich 65. roku życia nie jest niespójna z tego tylko powodu, że w pewnych przypadkach umożliwia im pracę do czasu ukończenia 68. roku życia, że ponadto zawiera przepisy, których celem jest hamowanie przechodzenia na emeryturę przed ukończeniem 65. roku życia, i że inne przepisy prawne tego państwa członkowskiego przewidują kontynuację wykonywania pracy przez pewnych urzędników, w szczególności urzędników z wyboru, po osiągnięciu przez nich tego wieku, jak również stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego z 65. do 67. roku życia.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-447/09	Wiek	Zatrudnienie	KKlauzula przewidująca automatyczne ustanie umowy wraz z ukończeniem przez pracownika 60. roku życia	Art. 2 ust. 5, 4 ust. 1, 6 ust. 1	Wyjątki od zasady niedyskryminacji Wymagania zawodowe Uzasadnienie nierównego traktowania ze względu na wiek	Wykładni art. 2 ust. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że państwa członkowskie mogą, w drodze przepisów upoważniających, zezwolić partnerom społecznym na przyjmowanie środków w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 w dziedzinach wskazanych w tym przepisie, a objętych układami zbiorowymi pracy, pod warunkiem że te przepisy upoważniające będą wystarczająco precyzyjne, by zagwarantować, że rzeczono środki będą spełniać wymogi z art. 2 ust. 5. Środek taki jak w sprawie przed sądem krajowym, który ustala na 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci nie mogą dłużej wykonywać działalności zawodowej, nie jest środkiem niezbędnym dla bezpieczeństwa publicznego i dla ochrony zdrowia w rozumieniu rzeczono art. 2 ust. 5. Wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by klauzula układu zbiorowego pracy, taka jak w sporze przed sądem krajowym, ustalała na 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci zostają uznani za nieposiadających już zdolności fizycznych potrzebnych do wykonywania ich działalności zawodowej, podczas gdy uregulowania krajowe i międzynarodowe ustalają ten wiek na 65 lat. Wykładni art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 należy dokonywać
C-356/09	Płeć	Zatrudnienie	Przepisy krajowe wprowadzające ułatwienia w zwalnianiu pracowników, którzy nabyli prawa emerytalne – Cel polegający na promowaniu zatrudnienia osób młodszych – Przepisy krajowe ustalające, iż wiek emerytalny dla kobiet wynosi 60 lat a dla mężczyzn 65 lat	N/A	Dyskryminacja bezpośrednia	Artykuł 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, które w celu promowania dostępu osób młodszych do zatrudnienia zezwalają pracodawcy na zwolnienie pracowników, którzy nabyli prawa emerytalne, w sytuacji gdy w przypadku kobiet wiek, z którym wiąże się nabycie takich praw, jest o pięć lat niższy niż w przypadku mężczyzn, stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć, która została zakazana we wspomnianej dyrektywie.
C-250/09 i C-268/09	Wiek	Zatrudnienie	Przepis krajowy, stanowiący, że po ukończeniu 65. roku życia przez pracownika można zawrzeć z nim jedynie umowę o pracę na czas określony – Obowiązkowe przejście na emeryturę w wieku 68 lat	Art. 6 ust. 1	Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności jej art. 6 ust. 1, należy interpretować w ten sposób, że nie zakazuje ona przepisów krajowych, takich jak przepisy będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, zgodnie z którymi profesorowie uniwersyteccy przechodzą obowiązkowo na emeryturę z chwilą ukończenia 68. roku życia, zaś kontynuacja ich działalności zawodowej po ukończeniu 65. roku życia możliwa jest jedynie w oparciu o umowy na czas określony, które mogą być ponownie zawierane jedynie dwukrotnie, pod warunkiem wszak, że przepisy te realizują zgodny z prawem cel w szczególności w zakresie polityki zatrudnienia i rynku pracy, taki jak wdrożenie wysokiej jakości nauczania oraz optymalny międzypokoleniowy rozdział stanowisk profesorskich, a także pod warunkiem, że przepisy te pozwalają na osiągnięcie tego celu za pomocą właściwych i koniecznych środków. Zadaniem sądu krajowego jest ustalenie, czy przesłanki te zostały spełnione. W wypadku sporu pomiędzy zakładem publicznym a jednostką, w sytuacji gdy sporny przepis krajowy nie spełnia przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, sąd krajowy zobowiązany jest odmówić zastosowania wskazanego przepisu krajowego.
C-246/09	Wiek	Dostęp do zatrudnienia	Procedura krajowa mająca na celu spowodowanie przestrzegania obowiązków wynikających z dyrektywy	Art. 8, 9	Zasady równoważności i skuteczności – Zasada nieobniżania wcześniejszego poziomu ochrony	Wykładnia prawa pierwotnego Unii i art. 9 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy powinna być dokonywana w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie istnieniu krajowego przepisu procesowego, zgodnie z którym ofiara dyskryminacji przy zatrudnieniu ze względu na wiek powinna – w celu uzyskania naprawienia szkody majątkowej oraz niemajątkowej – skierować do podmiotu, który dopuścił się tej dyskryminacji, odwołanie w terminie dwóch miesięcy, z zastrzeżeniem: - po pierwsze, że termin ten nie jest mniej korzystny niż termin dotyczący podobnych środków istniejących w prawie krajowym w dziedzinie prawa pracy, - po drugie, że ustalenie momentu rozpoczęcia biegu tego terminu nie czyni wykonywania praw przyznanych przez dyrektywę niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym. Do sądu krajowego należy zbadać, czy obydwie te warunki są spełnione. Wykładnia art. 8 dyrektywy 2000/78 powinna być dokonywana w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie istnieniu krajowego przepisu procesowego przyjętego w celu wdrożenia dyrektywy, którego skutkiem jest zmiana wcześniejszych uregulowań określających termin na zażądanie odszkodowania lub zadośćuczynienia w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-45/09	Wiek	Zatrudnienie	Zakończenie umowy o pracę w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego	Art. 1, 2, 6 ust. 1	Cele polityki zatrudnienia Wyjątki od zasady niedyskryminacji	<p>Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie sprzeciwia się on przepisowi krajowemu, takiemu jak § 10 pkt 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równym traktowaniu), zgodnie z którym dopuszczalne są postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego w zakresie, w jakim, po pierwsze, przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie usprawiedliwiony uzasadnionym celem z zakresu polityki zatrudnienia i rynku pracy, a po drugie, środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Wprowadzenie tego zezwolenia w drodze układu nie jest samo w sobie wyłączone spod jakiegokolwiek kontroli sądowej, lecz zgodnie z wymogami art. 6 ust. 1 tej dyrektywy powinno także realizować taki uzasadniony cel w sposób właściwy i konieczny.</p> <p>Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie sprzeciwia się on uregulowaniu, takiemu jak przewidziane w § 19 pkt 8 Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (ramowym układzie zbiorowym dla pracowników sektora usług w zakresie sprzątania budynków) postanowienie o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny ustalony na 65 lat.</p> <p>Wykładni art. 1 i 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że przepisy te nie sprzeciwiają się, by państwo członkowskie uznało za powszechnie obowiązujący układ zbiorowy, taki jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, jeśli nie pozbawia on pracowników objętych jego zakresem stosowania przyznanej im na mocy tych przepisów ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek</p>
C-499/08	Wiek	Warunki zatrudnienia i pracy	Niewypłacanie odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracownikom uprawnionym do pobierania świadczeń emerytalnych	Art. 2, 6 ust. 1	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Wykładni art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, na którego podstawie pracownicy uprawnieni do emerytury wypłacanej przez pracodawcę z systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, nie mogą, wyłącznie z uwagi na swój wiek, korzystać z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy mającej na celu promowanie reintegracji zawodowej pracowników o dłuższym niż dwunastoletni stażu pracy w przedsiębiorstwie.</p>
C-341/08	Wiek	Zatrudnienie	Przepis krajowy przewidujący granicę wieku 68 lat dla wykonywania działalności dentyści ubezpieczenia zdrowotnego	Art. 2 ust. 5, 6 ust. 1	Wyjątki od zasady niedyskryminacji Uzasadnienie nierównego traktowania ze względu na wiek	<p>Wykładni art. 2 ust. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie obowiązywaniu przepisu krajowego, takiego jak będący przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, ustanawiającego górną granicę wieku dla wykonywania działalności lekarzy dentyści ubezpieczenia zdrowotnego, w niniejszym przypadku 68 lat, jeśli jedynym celem tego przepisu jest ochrona zdrowia pacjentów przed spadkiem sprawności zawodowej tych lekarzy dentyistów po osiągnięciu tego wieku, skoro ta sama granica wieku nie znajduje zastosowania do lekarzy dentyistów pozakontraktowych.</p> <p>Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie obowiązywaniu takiego przepisu, jeśli jego celem jest podział szans zawodowych między pokoleniami w ramach zawodu lekarzy dentyści ubezpieczenia zdrowotnego, gdy z uwagi na sytuację na rynku pracy przepis ten jest właściwy i konieczny dla osiągnięcia tego celu ubezpieczenia zdrowotnego.</p> <p>Do sądu krajowego należy zidentyfikowanie celu realizowanego przez przepis ustanawiający tę granicę wieku poprzez zbadanie powodów utrzymania go w mocy.</p> <p>W przypadku gdy zważywszy na realizowany przez nie cel, uregulowanie, takie jak będące przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, jest sprzeczne z dyrektywą 2000/78, do sądu krajowego, przed którym toczy się spór pomiędzy jednostką a podmiotem administracyjnym, takim jak Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, należy niezastosowanie tego uregulowania, nawet jeśli jest ono wcześniejsze od dyrektywy i jeśli prawo krajowe nie przewiduje niestosowania tego uregulowania.</p>
C-229/08	Wiek	Dostęp do zatrudnienia	Przepis krajowy ustalający górną granicę wieku 30 lat przy rekrutacji do technicznej służby pożarnej średniego szczebla	Art. 4 ust. 1	Wymagania zawodowe	<p>Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi one na przeszkodzie stosowaniu przepisu prawa krajowego takiego jak przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, który przewiduje wynoszącą 30 lat górną granicę wieku rekrutacji do technicznej służby pożarnej średniego szczebla.</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-147/08	Orientacja seksualna	Świadczenia społeczne	Zakładowy system emerytalny w formie uzupełniającego świadczenia emerytalnego dla byłych pracowników wspólnot lokalnych i pozostałych przy życiu członków ich rodzin – Metoda obliczania tego świadczenia emerytalnego uprzywilejowująca świadczeniobiorców pozostających w związku małżeńskim w stosunku do świadczeniobiorców pozostających w zarejestrowanym związku partnerskim	Art. 1, 2, 3 ust. 1 lit. c)	Dyskryminacja bezpośrednia Pojęcie wynagrodzenia	<p>Wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że uzupełniające świadczenia emerytalne, takie jak wypłacane byłym pracownikom Freie und Hansestadt Hamburg i pozostałym przy życiu członkom ich rodzin na mocy Erstes Ruhegeldgesetz der Freien und Hansestadt Hamburg (ustawy kraju związkowego Hamburga o uzupełniających świadczeniach emerytalnych i świadczeniach dla pozostałych przy życiu członków rodzin pracowników Freie und Hansestadt Hamburg) w brzmieniu z dnia 30 maja 1995 r., stanowiące wynagrodzenie w rozumieniu art. 157 TFUE nie zostają wyłączone z zakresu przedmiotowego stosowania tej dyrektywy ani z uwagi na jej art. 3 ust. 3, ani na motyw 22.</p> <p>Przepisy art. 1 w związku z art. 2 i art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 stoją na przeszkodzie przepisowi takiemu jak § 10 ust. 6 omawianej ustawy kraju związkowego Hamburga, zgodnie z którym świadczeniobiorca pozostający w związku partnerskim otrzymuje uzupełniające świadczenia emerytalne w niższej wysokości niż świadczeniobiorca pozostający w związku małżeńskim i niebędący w trwałej separacji, jeśli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - w danym państwie członkowskim małżeństwo jest zastrzeżone dla osób odmiennej płci i wspólnie z zarejestrowanym związkiem partnerskim, takim jak przewidziany w Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (ustawie o zarejestrowanych związkach partnerskich) z dnia 16 lutego 2001 r., który jest zastrzeżony dla osób tej samej płci oraz - istnieje bezpośrednia dyskryminacja ze względu na orientację seksualną, ponieważ w prawie krajowym zarejestrowany partner znajduje się w sytuacji prawnej i faktycznej porównywalnej z sytuacją osoby pozostającej w związku małżeńskim w odniesieniu do tego świadczenia. Ocena porównywalnego charakteru mieści się w kompetencjach sądu krajowego i powinna koncentrować się na odpowiednich prawach i obowiązkach małżonków oraz osób pozostających w zarejestrowanym związku partnerskim, uregulowanych w ramach odpowiadających im instytucji, mających znaczenie w świetle celu i warunków przyznawania rozpatrywanego świadczenia. <p>W przypadku gdyby § 10 ust. 6 ustawy kraju związkowego Hamburga o uzupełniających świadczeniach emerytalnych i świadczeniach dla pozostałych przy życiu członków rodzin pracowników Freie und Hansestadt Hamburg w brzmieniu z dnia 30 maja 1995 r. stanowił dyskryminację w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78, osoba taka jak skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym mogłaby dochodzić prawa do równego traktowania najwcześniej po upływie terminu do implementacji omawianej dyrektywy, czyli od dnia 3 grudnia 2003 r., bez potrzeby oczekiwania, by przepis ten został uzgodniony z prawem Unii przez ustawodawcę krajowego.</p>
C-88/08	Wiek	Zatrudnienie	Ustalenie wysokości wynagrodzenia pracowników kontraktowych w służbie państwa – Wyłączenie doświadczenia zawodowego zdobytego przed ukończeniem 18 roku życia	Art. 1, 2, 6	Dyskryminacja bezpośrednia Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Wykładni art. 1, 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że stoją na przeszkodzie normie krajowej, która dla celów nietraktowania w sposób mniej korzystny wykształcenia ogólnego w stosunku do wykształcenia zawodowego oraz wspierania wchodzenia młodych stażystów na rynek pracy wyklucza uwzględnienie okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia dla potrzeb zaszeregowania pracowników kontraktowych w służbie publicznej państwa członkowskiego.</p>
C-555/07	Wiek	Zatrudnienie	Ustawodawstwo krajowe dotyczące rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, nieuwzględniające okresu zatrudnienia ukończonego przed osiągnięciem wieku 25 lat do obliczania długości okresu wypowiedzenia	N/A	Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Wykładni prawa Unii, a dokładniej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak w sporze przed sądem krajowym, który przewiduje, że okres zatrudnienia ukończony przez pracownika, zanim osiągnął on wiek 25 lat, nie są uwzględniane przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia stosunku pracy.</p> <p>Na sądzie krajowym, przed którym zawiśł spór między jednostkami, spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego, niezależnie od przysługującego mu w wypadkach wskazanych w art. 267 akapit drugi TFUE uprawnienia do zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię tej zasady.</p>
C-388/07	Wiek	Zatrudnienie	Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę	Art. 6 ust. 1	Uzasadnienie różnego traktowania ze względu na wiek	<p>Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie ustanowieniu przepisów krajowych, które tak jak art. 3 rozporządzenia, którego dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, nie wymieniają w sposób precyzyjny celów uzasadniających możliwość odstępstwa od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Jednakże przepis ten stwarza możliwość odstąpienia od tego zakazu tylko w odniesieniu do środków uzasadnionych zgodnymi z prawem celami dotyczącymi polityki społecznej, takimi jak te, które wiążą się z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy uregulowania, których dotyczy sprawa przed nim zawiśła, mają taki zgodny z prawem cel i czy krajowe organy ustawodawcze lub wykonawcze mogły w sposób uzasadniony stwierdzić, że przy wzięciu pod uwagę zakresu uznania, którym dysponują państwa członkowskie w zakresie polityki społecznej, wybrane środki są właściwe i konieczne dla osiągnięcia tego celu.</p> <p>Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stwarza on możliwość wprowadzenia przez państwa członkowskie, w ramach ich przepisów krajowych, określonych rodzajów różnic w traktowaniu ze względu na wiek, jeśli będą one „obiektywnie i racjonalnie” uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak cel z zakresu polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, a środki służące osiągnięciu tych celów będą właściwe i konieczne. Przepis ten nakłada na państwa członkowskie obowiązek udowodnienia zgodności z prawem celu przywołanego tytułem uzasadnienia, w połączeniu z wysokimi wymaganiami dowodowymi. Nie ma potrzeby przywiązywania szczególnej wagi do okoliczności, iż termin „racjonalnie” użyty w art. 6 ust. 1 dyrektywy nie pojawia się w jej art. 2 ust. 2 lit. b).</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Prześlanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-303/06	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który sam nie jest niepełnosprawny, lecz ma niepełnosprawne dziecko	Art. 1, art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) i art. 2 ust. 3 oraz art. 3 ust. 1 lit. c)	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja przez asocjacje Ciężar dowodu	<p>Wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a), należy dokonywać w ten sposób, że zakaz dyskryminacji bezpośredniej, jaki przewidują, nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy.</p> <p>Wykładni dyrektywy 2000/78, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i 3 należy dokonywać w ten sposób, że przewidziany w nich zakaz molestowania nie jest ograniczony tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli zostanie wykazane, że mające miejsce wobec pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, niepożądane zachowanie stanowiące molestowanie ma związek z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu pracownik ten zapewnia zasadniczą opiekę, stosownie do potrzeb tego dziecka, to takie zachowanie jest sprzeczne z zakazem molestowania, o którym mowa w art. 2 ust. 3 dyrektywy.</p>
C-267/06	Orientacja seksualna	Świadczenia społeczne	Renty rodzinne z pracowniczego obowiązkowego systemu emerytalnego	Art. 1, 2	Wynagrodzenie Dyskryminacja bezpośrednia	<p>Renta rodzinna przysługująca w ramach pracowniczego systemu emerytalnego, takiego jak zarządzany przez Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, wchodzi w zakres stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.</p> <p>Artykuł 1 w związku z art. 2 dyrektywy 2000/78 stoi na przeszkodzie przepisom takim jak w sprawie głównej, zgodnie z którymi zarejestrowany partner po śmierci swego partnera nie otrzymuje renty rodzinnej odpowiadającej rencie rodzinnej przysługującej pozostałemu przy życiu małżonkowi, podczas gdy w prawie krajowym zarejestrowany związek partnerski skutkuje tym, że sytuacja osób tej samej płci jest porównywalna z sytuacją małżonków w odniesieniu do tej renty rodzinnej. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy pozostały przy życiu zarejestrowany partner znajduje się w sytuacji porównywalnej z sytuacją małżonka korzystającego z renty rodzinnej przewidzianej w pracowniczym systemie emerytalnym zarządzanym przez Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.</p>
C-411/05	Wiek	Zatrudnienie	Układ zbiorowy pracy, przewidujący rozwiązanie z mocy prawa stosunku pracy, gdy pracownik kończy 65 lat i nabywa uprawnienia emerytalne	N/A	Ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek	<p>Wykładni zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, o którym stanowi dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy dokonać w ten sposób, że nie sprzeciwia się on uregulowaniu krajowemu takiemu jak to, będące przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, na podstawie którego za ważne uznaje się klauzule o obowiązkowym przejściu na emeryturę, zawarte w układach zbiorowych pracy i stawiające jako jedyne wymogi ukończenie przez pracownika określonego wieku umożliwiającego nabycie uprawnień emerytalnych, ustalonego przez uregulowanie krajowe na 65 lat, i spełnienie pozostałych kryteriów z zakresu zabezpieczenia społecznego umożliwiających nabycie uprawnień do emerytury z systemu składowego, gdy:</p> <p>przepis ten, wprawdzie oparty na wieku, jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony, w ramach prawa krajowego, słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy, oraz</p> <p>środki podjęte dla realizacji tego celu interesu ogólnego nie wydają się być niewłaściwe i niekonieczne dla tego celu.</p>
C-13/05	Niepełnosprawność	Zatrudnienie	Rozwiązanie umowy o pracę z powodu choroby	Art. 2 ust. 1, 3 ust. 1 lit. c)	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Zakres	<p>Osoba, z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę wyłącznie z powodu choroby, nie jest objęta ogólnymi ramami ustanowionymi w celu walki z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność przez dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.</p> <p>Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, w zakresie rozwiązania umowy o pracę, zawarty w art. 2 ust. 1 i w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na niepełnosprawność, które, zważywszy na obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, nie jest uzasadnione tym, że dana osoba nie jest kompetentna ani zdolna bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku.</p> <p>Nie można uznać choroby jako takiej za jeszcze jedną z przyczyn, ze względu na które dyrektywa 2000/78 zakazuje wszelkiej dyskryminacji.</p>
C-318/13	Płeć	Świadczenia społeczne	Wysokość jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego uszczerbku na zdrowiu – Obliczenia aktuarialne oparte na średniej oczekiwanej długości życia według płci beneficjenta tego odszkodowania	Art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 79/7/EWG	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia	<p>Wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, na podstawie którego uwzględnia się różnicę w średniej oczekiwanej długości życia mężczyzn i kobiet jako kryterium aktuarialne dla obliczenia ustawowych świadczeń społecznych wypłacanych w wyniku wypadku przy pracy, w sytuacji gdy zastosowanie tego kryterium prowadzi do tego, że jednorazowe odszkodowanie wypłacane w ramach tego świadczenia mężczyźnie jest niższe od odszkodowania, które otrzymałaby kobieta w tym samym wieku znajdująca się w porównywalnej sytuacji.</p> <p>Wykładni art. 7 i 15 dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w związku z art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, które uniemożliwiają sądowi rozpoznającemu powództwo o odszkodowanie, oparte na zarzucie zakazanej przez tę dyrektywę dyskryminacji, zbadanie żądania stwierdzenia istnienia tej dyskryminacji, jeżeli pozwany zgadza się na wypłatę żądanego odszkodowania, nie przyznając jednak istnienia tej dyskryminacji. Do sądu krajowego, przed którym toczy się spór między jednostkami, należy zapewnienie, w ramach jego właściwości, ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z art. 47 karty, w razie potrzeby poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich sprzecznych z nimi przepisów prawa krajowego.</p>
C-30/19	Narodowość	Usługi	Uznanie roszczenia odszkodowawczego przez pozwanego bez przyznania istnienia zarzucanej dyskryminacji	Art. 7 i 15 dyrektywy Rady 2000/43/WE	Ochrona praw Sankcje	<p>Wykładni art. 7 i 15 dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w związku z art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, które uniemożliwiają sądowi rozpoznającemu powództwo o odszkodowanie, oparte na zarzucie zakazanej przez tę dyrektywę dyskryminacji, zbadanie żądania stwierdzenia istnienia tej dyskryminacji, jeżeli pozwany zgadza się na wypłatę żądanego odszkodowania, nie przyznając jednak istnienia tej dyskryminacji. Do sądu krajowego, przed którym toczy się spór między jednostkami, należy zapewnienie, w ramach jego właściwości, ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z art. 47 karty, w razie potrzeby poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich sprzecznych z nimi przepisów prawa krajowego.</p>

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Prześlanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-457/17	Narodowość	Edukacja	Stypendia przyznawane przez prywatną fundację mające na celu wspieranie podejmowania projektów badawczych lub studiów za granicą	Art. 2 ust. 2 lit. b), 3 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2000/43/WE	Pojęcie „edukacji” w dyrektywie Dyskryminacja pośrednia	Wykładni art. 3 ust. 1 lit. g) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne należy dokonywać w ten sposób, że przyznawanie przez prywatną fundację stypendiów wspierających podejmowanie projektów badawczych lub studiów za granicą mieści się w zakresie pojęcia „edukacji” w rozumieniu tego przepisu, jeżeli istnieje bezpośredni związek między tymi świadczeniami finansowymi a udziałem w projekcie badawczym lub programie studiów, które objęte są tym pojęciem. Jest tak w szczególności w wypadku, gdy takie świadczenia finansowe są związane z udziałem potencjalnych kandydatów w projekcie badawczym lub programem studiów, mają na celu usunięcie niektórych lub wszystkich potencjalnych przeszkód finansowych w takim udziale i są odpowiednio do osiągnięcia tego celu. Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/43 należy dokonywać w ten sposób, że okoliczność, iż prywatna fundacja mająca siedzibę w państwie członkowskim zastrzega możliwość przyznania stypendium, którego celem jest wspieranie podejmowania projektów badawczych lub studiów za granicą, dla kandydatów, którzy pomyślnie przeszli w tym państwie członkowskim egzamin prawniczy, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, nie stanowi przejawu dyskryminacji pośredniej ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne w rozumieniu tego przepisu.
C-668/15	Narodowość	Usługi	Instytucja kredytowa wymagająca okazania dodatkowego dowodu tożsamości w postaci kopii paszportu lub zezwolenia na pobyt od ubiegających się o kredyt na zakup pojazdu silnikowego osób, które wyemigrowały się za pomocą prawa jazdy wymieniającego kraj urodzenia inny niż państwo członkowskie Unii Europejskiej lub Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu	Art. 2 ust. 2 lit. a) i b) dyrektywy 2000/43/WE	Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia	Artykuł 2 ust. 2 lit. a) i b) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie praktyce instytucji kredytowej nakładającej na klienta, w którego prawie jazdy podano kraj urodzenia inny niż państwo członkowskie Unii Europejskiej lub Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, wymóg dodatkowego potwierdzenia tożsamości poprzez przedstawienie kopii paszportu lub zezwolenia na pobyt.
C-83/14	Pochodzenie etniczne	Usługi	Dzielnice miasta zasadniczo zamieszkałe przez osoby romskiego pochodzenia – Umieszczenie liczników energii elektrycznej na słupach stanowiących część napowietrznej sieci elektroenergetycznej na wysokości od sześciu do siedmiu metrów	Art. 1, 2, 3, 8 dyrektywy 2000/43/WE	Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne Dyskryminacja bezpośrednia Dyskryminacja pośrednia Neutralne kryteria Szczególnie niekorzystna sytuacja Proporcjonalność	Pojęcie „dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne” w rozumieniu dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, a w szczególności w rozumieniu art. 1 i art. 2 ust. 1 tej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w których w dzielnicy miasta zasadniczo zamieszkałej przez mieszkańców romskiego pochodzenia wszystkie liczniki energii elektrycznej są umieszczone na słupach stanowiących część napowietrznej sieci elektroenergetycznej na wysokości od sześciu do siedmiu metrów, podczas gdy w innych dzielnicach takie liczniki są umieszczone na wysokości mniejszej niż dwa metry, wspomnianie pojęcie stosuje się niezależnie od tego, czy wspomniany środek zbiorowy dotyczy osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub osób, które, choć nie mają takiego pochodzenia, są wraz z nimi poddane mniej przychylnemu traktowaniu lub znajdują się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, które to traktowanie lub która to sytuacja wynikają z zastosowania tego środka. Dyrektywe 2000/43, a w szczególności przepisy art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) i b) tej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który stanowi, że aby można było stwierdzić istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w dziedzinach objętych art. 3 ust. 1 tej dyrektywy, mniej przychylnie traktowanie lub szczególnie niekorzystna sytuacja, do których odnoszą się odpowiednio wspomniane lit. a) i b), muszą polegać na naruszeniu praw lub zgodnych z prawem interesów. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/43 należy interpretować w ten sposób, że środek, taki jak opisany w pkt 1 niniejszej sentencji, skutkuje bezpośrednią dyskryminacją w rozumieniu tego przepisu, jeśli okaże się, iż wspomniany środek został ustanowiony lub utrzymany ze względów związanych ze wspólnym pochodzeniem etnicznym większości mieszkańców danej dzielnicy, co powinien ocenić sąd odsyłający, uwzględniając wszystkie istotne okoliczności sprawy, a także reguły odnoszące się do przeniesienia ciężaru dowodu wskazane w art. 8 ust. 1 wspomnianej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/43 należy interpretować w ten sposób, że: przepis ten stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który stanowi, iż aby miała miejsce pośrednia dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, szczególnie niekorzystna sytuacja musi wynikać ze względów związanych z pochodzeniem rasowym lub etnicznym; pojęcie „pozornie neutralnego” przepisu lub kryterium lub „pozornie neutralnej” praktyki w rozumieniu wspomnianego przepisu, należy rozumieć jako przepis, kryterium lub praktykę, które pozornie są sformułowane lub stosowane w sposób neutralny, a mianowicie przy uwzględnieniu czynników różniących się od chronionej cechy, a nie czynników równoważnych z tą cechą; pojęcie „szczególnie niekorzystnej sytuacji” w rozumieniu tego przepisu nie oznacza szczególnie ważnego, oczywistego lub ciężkiego wypadku nierówności, lecz oznacza, że to szczególnie osoby danego pochodzenia rasowego lub etnicznego znajdują się w niekorzystnej sytuacji ze względu na sporny przepis lub sporne kryterium lub sporną praktykę; przyjmując założenie, że środek, taki jak opisany w pkt 1 niniejszej sentencji, nie skutkuje bezpośrednią dyskryminacją w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) wspomnianej dyrektywy, to zasadniczo środek taki może wówczas stanowić pozornie neutralną praktykę – w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) – powodującą szczególnie niekorzystną sytuację osób o określonym pochodzeniu etnicznym w stosunku do innych osób; taki środek może zostać obiektywnie uzasadniony wolą zapewnienia bezpieczeństwa przesyłowej sieci elektroenergetycznej oraz właściwego monitorowania zużycia energii elektrycznej wyłącznie pod warunkiem, że wspomniany środek nie przekracza granic tego, co jest odpowiednie i konieczne, aby zrealizować te zgodne z prawem cele, a spowodowane niedogodności nie są nadmierne w stosunku do tak zamierzonych celów. Taka sytuacja nie ma miejsca, jeśli stwierdzono – co powinien ustalić sąd odsyłający – albo że istnieją inne odpowiednie i mniej uciążliwe sposoby pozwalające osiągnąć wspomniane cele, albo, wobec braku takich innych sposobów, że wspomniany środek nadmiernie narusza zgodny z prawem interes końcowych odbiorców energii elektrycznej zamieszkałych w danej dzielnicy – zamieszkałej zasadniczo przez mieszkańców romskiego pochodzenia – w odniesieniu do dostępu do dostaw energii elektrycznej w warunkach, które nie mają charakteru uwłaczającego ani piętnującego oraz pozwalają im regularnie kontrolować zużycie energii elektrycznej.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie dyrektyw 2000/78 oraz 2000/43

Sygnatura	Przesłanka	Obszar	Zagadnienie	Artykuł	Zagadnienie prawne	Rozstrzygnięcie
C-391/09	Narodowość	Administracja publiczna	Uregulowanie krajowe wymagające zapisu imion i nazwisk osób fizycznych w aktach stanu cywilnego w formie zachowującej reguły pisowni właściwe dla języka urzędowego	21 TFUE	Stosowanie dyrektywy 2000/43/WE	<p>Uregulowanie krajowe przewidujące, że imiona i nazwiska mogą być zapisywane w aktach stanu cywilnego tego państwa wyłącznie w formie zachowującej reguły pisowni języka urzędowego, dotyczy sytuacji, której nie obejmuje zakres stosowania dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.</p> <p>Artykuł 21 TFUE należy interpretować w ten sposób, że: nie stoi na przeszkodzie temu, by właściwe władze państwa członkowskiego odmówiły na podstawie uregulowania krajowego przewidującego, że nazwisko i imiona mogą być zapisywane w aktach stanu cywilnego tego państwa wyłącznie w formie zachowującej reguły pisowni języka urzędowego, zmiany w akcie urodzenia i akcie małżeństwa jednego ze swoich obywateli jego nazwiska i imienia zgodnie z regułami pisowni innego państwa członkowskiego; nie stoi na przeszkodzie temu, by właściwe władze państwa członkowskiego odmówiły, w okolicznościach takich jak w sprawie przed sądem krajowym i na podstawie tego samego uregulowania, zmiany wspólnego nazwiska pary małżeńskiej obywateli Unii, tak jak figuruje ono w aktach stanu cywilnego wydanych przez państwo członkowskie, z którego pochodzi jeden z tych obywateli, w formie zachowującej reguły pisowni tego ostatniego państwa, pod warunkiem że odmowa ta nie spowoduje dla wspomnianych obywateli Unii poważnych niedogodności na płaszczyźnie administracyjnej, zawodowej i prywatnej, o czym powinien rozstrzygnąć sąd krajowy. Jeżeli okaże się, iż ma to miejsce, sąd ten powinien również zbadać, czy odmowa zmiany jest niezbędna dla ochrony interesów, które uregulowanie krajowe ma zapewnić, i czy jest proporcjonalna do zamierzonego uzasadnionego celu; nie stoi na przeszkodzie temu, by właściwe władze państwa członkowskiego odmówiły, w okolicznościach takich jak w sprawie przed sądem krajowym i na podstawie tego samego uregulowania, zmiany aktu małżeństwa obywatela Unii pochodzącego z innego państwa członkowskiego w taki sposób, by imiona tego obywatela zostały zapisane w tym akcie ze znakami diakrytycznymi, tak jak zostały one zapisane w aktach stanu cywilnego wydanych przez państwo członkowskie jego pochodzenia, i w formie zachowującej reguły pisowni języka urzędowego tego ostatniego państwa.</p>
C-54/07	Narodowość	Dostęp do zatrudnienia	Dyskryminujące kryteria doboru pracowników	Art. 2, 8, 15 dyrektywy 2000/43/WE	Dyskryminacja bezpośrednia Ciężar dowodu Sankcje	<p>Okoliczność, że pracodawca publicznie oświadcza, iż nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, stanowi bezpośrednią dyskryminację przy zatrudnianiu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, ponieważ takie deklaracje mogą poważnie zniechęcać określonych kandydatów do składania swoich kandydatur, a tym samym stanowić dla nich przeszkodę w dostępie do rynku pracy.</p> <p>Publiczne oświadczenia, w których pracodawca informuje, że w ramach swojej polityki rekrutacyjnej nie będzie zatrudniał osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, są wystarczające dla domniemania, w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43, że ma miejsce bezpośrednio dyskryminująca polityka zatrudnienia. Do tego pracodawcy należy zatem przedstawienie dowodu, że nie naruszył zasady równego traktowania. Może to uczynić poprzez wykazanie, że rzeczywista praktyka zatrudniania stosowana przez przedsiębiorstwo nie odpowiada tym oświadczeniom. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy zachowania zarzucane temu pracodawcy zostały udowodnione, oraz ocena, czy dowody przedstawione na poparcie twierdzeń tego pracodawcy, że nie naruszył zasady równego traktowania, są wystarczające.</p> <p>Artykuł 15 dyrektywy 2000/43 wymaga, by również w sytuacji braku możliwego do zidentyfikowania pokrzywdzonego system sankcji stosowanych w przypadkach naruszenia przepisów krajowych wydanych w celu transpozycji tej dyrektywy był skuteczny, proporcjonalny</p>