



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Дефиниране на основните понятия от законодателството на ЕС за борба с дискриминацията

Професор Марк Бел

29 юни 2020 г.



Финансиран в рамките на програма „Права, равенство и гражданство“ на ЕК за 2014-2020г.

Основни понятия

1. Пряка дискриминация
2. Непряка дискриминация
3. Тормос
4. Сглобяване на пъзела

1. Пряка дискриминация: дефиниция на понятието

- **предубеденост, стереотипи**
- **явни и скрити**



Източник: <https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>

Законова дефиниция

„Когато едно лице е, било е или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на расов признак или етнически произход“: член 2, параграф 2, буква а), Директива 2000/43.

+ Директива 2000/78, чл. 2, параграф 2, буква а); Директива 2006/54, чл. 2, параграф 1, буква а); Директива 2004/113, чл. 2, буква а); Директива 2010/41, чл. 3, буква а).

Не може да има основание за пряката дискриминация:

- ОСВЕН в случаите, когато законодателят е предвидил изключение
 - например професионални изисквания
- ОСВЕН във връзка с възрастта.

Необходимо ли е да се посочи мотив за дискриминацията?

- **Мотивът не може да бъде основание за по-малко благоприятно третиране.**
- **Дело C-54/07, *Firma Feryn* [2008] ECR I-5187.**
- директорът на дружество, което се занимава с инсталирането на врати, е заявил, че не наема имигранти заради възражения от страна на клиентите му
- СЕС: доказателство за пряка дискриминация въз основа на расов признак или етнически произход.

„В сравнима ситуация“

Какво е подходяща база за сравнение?

Дело C-267/12 *Hay* EU:C:2013:823

- Работодател дава специален отпуск и премия за своите служители, когато встъпват в брак
- Сключването на граждански пакт с лице от същия пол сравнимо ли е с встъпването в брак?
- СЕС: „Не се изисква ситуацията да са идентични, а само сравними, като сравнимостта не трябва да се анализира общо и абстрактно, а специфично и конкретно с оглед на съответното обезщетение.»
- Неговият статут е бил сравним с този на сключващите брак лица, що се отнася до заплащането и условията на работа.



Източник:
<https://www.freeimages.com/photo/rainbow-gay-pride-flag-1192851>



Източник:
<https://www.freeimages.com/photo/weddingrings-3-1482254>

2. Непряка дискриминация: дефиниция на понятието

- **Мерки, третиращи хората по един и същ начин, които обаче имат дискриминационен ефект**
- **Защо?**
 - За да се избегне заобикалянето на закона
 - Преодоляване на проблема с недостатъчното представителство / неблагоприятно положение = стремеж към реална равнопоставеност

Законова дефиниция

«Когато видимо неутрална разпoredба, критерий или практика биха поставили лицата с определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

(i) тази разпoredба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими»

Директива 2000/78, чл. 2, параграф 2, буква б). Виж също: Директива 2000/43, чл. 2, параграф 2, буква б); Директива 2006/54, чл. 2, параграф 1, буква б); Директива 2004/113, чл. 2, буква б); Директива 2010/41, чл. 3, буква б).

⇒ Налице ли е по-специално неблагоприятно положение?

⇒ Обективно обосновано ли е?

Пример: Увреждания и непряка дискриминация

Дело C-335/11 и Дело 337/11 *Ring & Skouboe Werge*, EU:C:2013:222

- Датското законодателство е давало възможност за уволнение с едномесечно предизвестие след 120 дни отсъствие по болест в рамките на период от 12 месеца.
- СЕС: работниците/служители с увреждане са изложени на по-голям риск от отсъствие по болест
- „следователно правилото за 120-те дни ... може да постави работниците с увреждания в неблагоприятно положение“ (параграф 76).
- Законът е преследвал законосъобразна цел – насърчаване на гъвкавостта на пазара на труда, но взети ли са предвид отраженията върху хората с увреждания?



Източник:
<https://www.freeimages.com/photo/flip-calendar-1-1149834>

Пример: дискриминация въз основа на религия и непряка дискриминация

Дело C-157/15, *Achbita* ~~XXXXXXXX~~ *G4S Secure Solutions NV* EU:C:2017:203

- Работодателят е въвел неутрална забрана за носене на видими символи, указващи религиозните вярвания/политически убеждения на работното място
- ➔ НЕ е ~~XXXXXXXX~~ дискриминация, но може да представлява ~~XXXXXXXXXX~~ дискриминация.
- ➔ Обективно обосновано ли е?
- Желанието да се демонстрира религиозна неутралност = законосъобразна цел.
- Забраната за носене на видими религиозни символи би могла да бъде пропорционална.



4. Законова дефиниция: тормоз

«Когато нежелано поведение, свързано с раса или етнически произход, се извършва с целта или последицата на уронване на достойнството на личността и създаването на сплашваща, враждебна, срамна, унижителна или обиждаща среда.»

Директива 2000/43, чл. 2, параграф 3.

Виж също: Директива 2000/78, чл. 2, параграф 3; Директива 2006/54, чл. 2, буква в); Директива 2004/113, чл. 2, буква в); Директива 2010/41, чл. 3, буква в).

Сглобяване на пъзела

- **Фактическите обстоятелства често могат да провокират повече от една форма на дискриминация.**
- **Дискриминацията и тормозът могат да се проявят на повече от едно основание.**
- **Материята се регламентира от различни европейски актове, но основните принципите са едни и същи.**



Източник : <https://www.freeimages.com/photo/puzzle-i-1169119>



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Благодаря ви!
Имате ли въпроси?