

KLÚČOVÉ POJMY PRÁVA EÚ V OBLASTI ROVNOSTI

Priama a nepriama diskriminácia a
obťažovanie



Toto školenie bolo financované z prostriedkov Európskej komisie



Uplatňovanie práve EÚ v oblasti antidiskriminácie Webinár pre právnikov I 24. júna 2021
Raphaële Xenidis, Marie Curie Fellow, iCourts

1

PREHLAD TÉM

1

PRIAMA DISKRIMINÁCIA

- Definícia a právne pramene
- Judikatúra

2

NEPRIAMA DISKRIMINÁCIA

- Definícia a právne pramene
- Judikatúra

3

OBŤAŽOVANIE

- Definícia a právne pramene

4

ĎALŠIE POJMY

- Diskriminácia na základe združovania
- Viacnásobná a prierezová diskriminácia

2

1 Priama diskriminácia

- Čl. 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/43 (rasová rovnosť)
- Čl. 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 (rámcová smernica)

„o priamu diskrimináciu ide, [...] ak sa *zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou*“ *na základe* na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie



3 kritériá



Foto: Oliver Cole, Unsplash



Je priama diskriminácia zámernou diskrimináciou?

a) Áno

a) Nie

5

1. Rozdielne zaobchádzanie



Príklad: priama diskriminácia na základe náboženstva

C-193/17 *Cresco*, platený štátny sviatok sa na Veľký piatok sa umožňuje zamestnancom, ktorí sú členmi určitých cirkví, ale nie ostatným zamestnancom.

- Úmysel nie je nutným predpokladom

C-177/88 *Dekker*, ods. 24: „ak by [...] zodpovednosť za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania bola podmienená preukázaním zavinenia [...], praktický účinok [zásady rovnakého zaobchádzania] by bol značne oslabený“

- Verejné vyhlásenia a diskriminácia ako odstrašujúci prostriedok

C-507/18 *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, ods. 42-23, rozširujúci *Feryn a Accept*

6

2. Z dôvodu chránenej kategórie



„Na základe“ chráneného dôvodu: v rozsudku Egenberger C-414/16 zamestnávateľ nevybral žalobkyňu z dôvodu jej náboženstva.



A „neoddeliteľné“ vlastnosti:

- C-267/06 Maruko, C-147/08 Römer, C-267/12 Hay: diskriminácia na základe rodinného stavu ako priama diskriminácia na základe sexuálnej orientácie
- C-499/08 Ingeniørforeningen i Danmark: rozdiel založený na nároku na starobný dôchodok je priamou diskrimináciou na základe veku
- C-356/09 Kleist: rozdiel založený na nároku na starobný dôchodok je priamou diskrimináciou na základe pohlavia, ak sa dôchodkový vek líši u mužov a žien

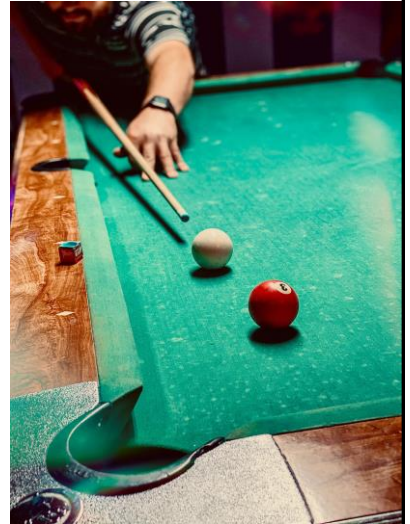


Foto: David Herron na serveri Unsplash

3. Porovnávací test



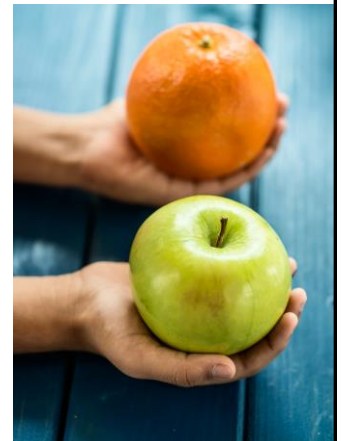
C-147/08 Römer, ods. 42: „Nevyžaduje sa, aby boli situácie totožné, ale iba to, aby boli porovnateľné, a po druhé, posúdenie tejto porovnateľnosti sa musí vykonať nie všeobecným a abstraktným spôsobom, ale konkrétnym a špecifickým spôsobom“.



Stanovisko Gen. adv. Bobeka vo veci C-193/17 Cresco:

- „zúžená“ porovn. skupina: zamestnanci, pre ktorých je Veľký piatok najdôležitejším náboženským sviatkom $\Leftrightarrow$ žiadna porovnateľnosť
- „stredná“ porovn. skupina: zamestnanci, pre ktorých sa najdôležitejší náboženský sviatok nezhoduje so štátnym sviatkom, ustanoveným vnútroštátnymi právnymi predpismi $\Leftrightarrow$ nejasné
- „široká“ porovn. skupina: zamestnanci, ktorí sú na Veľký piatok platení dvojnásobne, $\Leftrightarrow$ podobná situácia

→ žiadna exaktná veda, ľahko zneužiteľný na inštrumentalizáciu!



Priama diskriminácia: uzavretý režim odôvodňovania

- **Skutočné a určujúce pracovné požiadavky** (článok 4 a článok 4 ods. 1 smernice 2000/43 a 2000/78): „ak z dôvodu povahy konkrétnych dotknutých pracovných činností alebo z hľadiska kontextu, v ktorom sa vykonávajú [...] za predpokladu, že cieľ je legitímny a požiadavka je primeraná“

Príklad: C-258/15 Salaberria Sorondo, C-188/15 Bougnaoui

- **Odchýlky súvisiace s vekom** (článok 6 smernice 2000/78)

Príklad: C-143/16, Abercrombie & Fitch

- **Pracovné požiadavky týkajúce sa organizácií, ktorých étos je založený na náboženstve alebo viere** (článok 4 ods. 2 smernice 2000/78)

Príklad: C-414/16 Egenberger, C-414/16 IR v JQ

- **Primerané prispôsobenie** (článok 5 smernice 2000/78), **pozitívne opatrenia** (článok 5 smernice 2000/43 a článok 7 smernice 2000/78), **ozbrojené sily** (článok 3 ods. 4 smernice 2000/78), **verejný poriadok, bezpečnosť, zdravie a ochrana práv a slobôd** (článok 2 ods. 5 smernice 2000/78)

9

Kritické posúdenie doktríny priamej diskriminácie

Rovnaká východisková čiara ...

- Formálna rovnosť: aristotelovský vzorec, podľa ktorého by sa s „s rovnakým malo zaobchádzať rovnako“, je „tautologický“ a „cirkulárny“ pri absencii externého normatívneho referenčného bodu (Westen 1982).
- Logika podobnosti/rozdielu upravuje „prístup k nárokom na rovnosť“ (MacKinnon 1990).
- Symetria: asimilačná verzia rovnosti (Fredman 2016)

... ale rôzne nástroje

- Sila definície normy?
- Zohľadnenie rozdielov?
- Odstránenie nevýhody?



10



Zdôvodnenie doktríny nepriamej diskriminácie

- Škoda spôsobená „uplatnením rovnakého pravidla na rôzne situácie“ alebo „rovnakým zaobchádzaním s rôznymi situáciami“ (Tobler 2005)
 - Cieľ: odstrániť štrukturálnu diskrimináciu, čiže určité organizačné vzorce v spoločnosti a poskytnuté možnosti, ktoré reproduktujú a zosilňujú existujúcu nerovnosť
- Hmotná rovnosť: naplnenie zásady rovnakého zaobchádzania
 - Od zamerania na páchatela po zameranie na diskriminačný účinok opatrenia alebo postupu
 - Nad rámec individuálnej paradigmy: skupinová spravodlivosť a kolektívne škody
 - Asymetria: odlišné zaobchádzanie s rôznymi skupinami



11



12

Aký je zásadný rozdiel medzi priamou a nepriamou diskrimináciou?

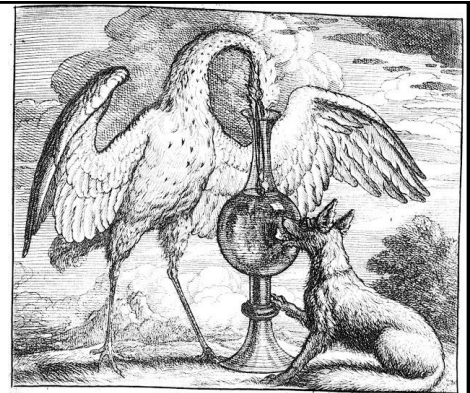
- a) Nepriama diskriminácia si nevyžaduje porovnanie
- b) Nepriama diskriminácia nezahŕňa vinu obvineného
- c) Nepriamu diskrimináciu možno odôvodniť v širšom zmysle

13

2 Nepriama diskriminácia

→ Čl. 2 ods. 2 písm. b) smernica 2000/43 (rasová rovnosť)

→ Čl. 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 (rámcová smernica)



„zo nepriamu diskrimináciu ide, keď **zdanlivo neutrálne** ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby [chránené skupiny] do **nevýhodného postavenia v porovnaní** s inými osobami, iba ak takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú **objektívne odôvodnené oprávneným cieľom** a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú **primerané a nevyhnutné**“

14

1. Zjavne neutrálne ustanovenie, opatrenie alebo

postup

= formulované s odkazom na iné kritériá, ktoré nesúvisia s chránenou charakteristikou



- Zjavne neutrálny na rozdiel od *prima facie* neutrálneho?
= neutrálne „zdanlivo“ alebo „na prvý pohľad“, C-83/14, *Chez*, [93] a stanovisko Gen. adv. Kokott, [92]
- Odkaz na náboženstvo vs. zameranie sa na konkrétnu náboženskú skupinu? C-157/15 *Achbita* a diskusia Kokott-Sharpston v stanoviskách *Achbita/Bouagnaoui*

2. Osobitná nevýhoda

- „Konkrétne“ = neprimerané
- Ale žiadna predpísaná kvantifikácia ani hranica
- Kontextové hodnotenie vplyvu na chránenú skupinu
- Otvorené kritérium
- Možno zistiť akýmkoľvek prostriedkami vrátane štatistík



- C-157/15 *Achbita*: Pravidlo zakazujúce akékoľvek prekrytie hlavy v práci by mohlo spôsobiť osobitnú nevýhodu zamestnancom, ktorých náboženstvo vyžaduje prekrytie hlavy
- C-312/17 *Bedi*: ukončenie pomoci na základe najskoršieho dôchodkového veku znevýhodňuje pracovníkov so zdravotným postihnutím

3. Porovnávací test

C-223/19 YS proti NK, stanovisko Gen. adv. Kokott, [64]: absolútne porovnanie medzi skupinami dotknutými týmto opatrením by prinieslo „skreslený obraz“ a „iba ilustrovalo vtedajšie spoločenské podmienky“

- kontext: nerovnováha „nanajvýš spojená s už existujúcim stavom nerovnosti“
- starostlivé použitie štatistických dôkazov: súboj záujmov medzi jednotlivcami, ktorí sú znevýhodnení a neznevýhodnení reformami v rámci každej postihnutej skupiny

Spojené veci C-804/18 a C-341/19 WABE a C-157/15 Achbita: nezhody medzi gen. adv. Sharpston a Kokott/Rantos ukazujú, že neexistuje konsenzus o tom, ako vymedziť správnu porovnávaciu skupinu

- Gen. adv. Sharpston: zamestnanci, ktorých náboženstvo „vyžaduje“ nosenie náboženského oblečenia
- Gen. adv. Kokott a Rantos: všetci veriaci zamestnanci

17

Nedávne diskusie: osobný rozsah, porovn. skupiny a priama/nepriama diskriminácia

C-16/19 VL proti Szpital Kliniczny (2021): rozdielne zaobchádzanie v rámci chránenej skupiny na základe dátumu predloženia osvedčenia o invalidite

- „Súd [teda] bol vyzvaný, aby rozhodol, či rozsah smernice 2000/78, ktorá sa tradične obmedzuje na zákaz diskriminácie medzi jednotlivcami, ktorí majú určitú chránenú vlastnosť, a osobami, ktoré ich nemajú, môže byť prostredníctvom výkladu rozšíriť tak, aby zahrňal situácie, keď sa s osobami, ktoré majú rovnaké chránené charakteristiky (v tomto prípade zdravotné postihnutie), zaobchádza rozdielne“ [28]
- Antidiskriminačné právne predpisy EÚ nemôžu znamenať, že „zákaz diskriminácie stanovený touto smernicou sa obmedzuje iba na rozdiely v zaobchádzaní s osobami so zdravotným postihnutím a osobami, ktoré nie sú zdravotne postihnuté“ [29].

→ Priama alebo nepriama diskriminácia

18



Nedávne diskusie: osobný rozsah, porovn. skupiny a priama/nepriama diskriminácia

Spojené veci C-804/18 a C-341/19 WABE: pravidlá zakazujúce nosenie prekrytia hlavy na pracovisku (v konaní)

- Gen. adv. Rantos porovnáva veriacich a neveriacich zamestnancov = žiadna priama diskriminácia
- Býv. gen. adv. Sharpston (odchylné stanovisko) porovnáva zamestnancov, ktorí nosia „nariadené náboženské odevy“ a ostatných = „rozšírená definícia priamej diskriminácie“, kde „zamestnávateľ ukladá kritérium, o ktorom buď vie, alebo by mal vedieť, že nevyhnutne umiestni člena konkrétnej skupiny do menej priaznivého postavenia na základe ktoréhokoľvek z dôvodov“ chránených podľa smernice [263], pozri tiež C-83/14 Chez

19

Nepriama diskriminácia: otvorený režim odôvodňovania

Trojbodový test proporcionality:

(1) **Oprávnený cieľ**

Napr. C-270/16 Ruiz Conejero, [44]: boj proti absenciám v práci

(2) **Objektívne opatrenie, ktoré je primerané**

Napr. C-270/16 Ruiz Conejero, [48]: podporuje dané opatrenie „nábor a udržanie zamestnania“?

(3) **Požiadavka nevyhnutnosti**

Napr. C-312/17 Bedi, [66]: „Aby bolo možné preskúmať, či také ustanovenie ide nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov, musí byť toto ustanovenie zasadené do svojho kontextu a musia byť zvážené a posúdené nepriaznivé účinky, ktoré môže spôsobiť dotknutým osobám“

= primeranosť a minimalizácia ujmy

→ **Kontextová variácia testu:** C-223/19 YS proti NK, stanovisko gen. adv. Kokott, [76]: existujúca ekonomická nerovnosť medzi pohlaviami sa ďalej nezhoršuje takže „požiadavky na odôvodnenie akejkoľvek nepriamej diskriminácie sú adekvátne nižšie“



20



21

Obťažovanie môže byť, napríklad

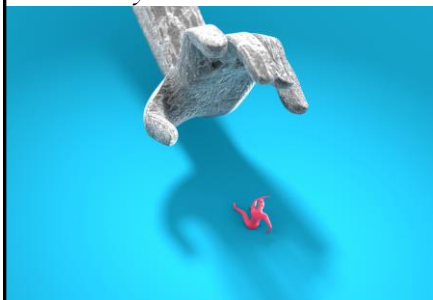
- a) keď zamestnávateľ nazve zamestnanca počas hádky „mladým a nekompetentným“
- b) keď manažér opakovane šikanuje staršieho kolegu, pravidelne sabotuje jeho prácu a robí si srandu z jeho veku pred ostatnými
- c) keď zamestnávateľ zakáže zamestnancovi nosiť v práci náboženské symboly

22

3 Obťažovanie

→ Čl. 2 ods. 3 smernice 2000/43 a 2000/78

„Obťažovanie sa bude považovať za diskrimináciu [...], ak dôjde k **nežiaducemu správaniu** súvisiacemu s [rasovým alebo etnickým pôvodom, náboženským vyznaním alebo vierou, zdravotným postihnutím, vekom alebo sexuálnou orientáciou] **s cieľom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvárania zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, dehonestujúceho alebo urážlivého prostredia**. V tejto súvislosti možno koncept obťažovania definovať v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou členských štátov.



- odkaz na dôvod ochrany: väčší rozsah
- **presunutie dôkazného bremena v prípadoch prima facie**
- zámer nie je nevyhnutnou podmienkou
- kumulatívne podmienky:
 - škoda/ujma na dôstojnosti: podriadenosť (rola moci)
 - „prostredie“: pravdepodobne sa nezachytí jediný výskyt
- Napr. C-303/06 Coleman: urážky, vyhrážky prepustením ...

23

4 Ďalšie pojmy



Foto: Bekir Dönmez na serveri Unsplash

Diskriminácia na základe združovania

- C-303/06 Coleman, [66]: „Zákaz obťažovania stanovený týmito ustanoveniami sa neobmedzuje iba na osoby, ktoré sú sami zdravotne postihnuté. Ak sa preukáže, že nežiaduce správanie zodpovedajúce obťažovaniu, ktoré utrpí zamestnanec, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, súvisí s postihnutím jeho dieťaťa, ktorému starostlivosť poskytuje predovšetkým tento zamestnanec, je toto správanie v rozpore so zákazom obťažovania.

Viacnásobná a prierezová diskriminácia

- C-443/15 Parris, stanovisko gen. adv. Kokott [153]: „Kombinácia dvoch alebo viacerých rôznych dôvodov rozdielneho zaobchádzania je charakteristickým znakom, ktorý dodáva prípadu, ako je tento, nový rozmer a musí byť náležite zohľadnený pri jeho hodnotení podľa práva EÚ.“

24



Thank you!
Ďakujem!

✉ raphaele.xenidis@jur.ku.dk
🐦 @raphaelexenidis