Ключові концепції антидискримінаційного права ЄС

СІЛЬВЕН ЛОЛОМ

Фінансується
Європейським Союзом

Вступ

- Ключові концепції спочатку сформувалися в прецедентному праві
- Згодом відповідні визначення були закріплені в директивах
- Аналогічні визначення містяться в директивах 2000/78, 2000/43 та 2006/54
- Формулювання визначень можуть дещо відрізнятися, проте їхній зміст є подібним, хоча залежно від захищеної ознаки можуть існувати певні особливості

План презентації

1. Пряма дискримінація
    1.1. Визначення
    1.2. Винятки
        1.2.1. «Справжня професійна вимога»
        1.2.2. Окремі спеціальні винятки
        1.2.3. Позитивні дії
2. Непряма дискримінація
        2.1. Визначення
        2.2. Приклади
3. Дискримінація за асоціацією
4. Утиск
5. Множинна або інтерсекційна дискримінація

1. Пряма дискримінація — Визначення

- Директива 2000/43

Стаття 2 — Поняття дискримінації

1. Для цілей цієї Директиви принцип рівного ставлення означає відсутність будь-якої прямої чи непрямої дискримінації за ознакою расового або етнічного походження.
2. Для цілей пункту 1:

(a) пряма дискримінація має місце, якщо за ознакою расового або етнічного походження до особи ставляться менш прихильно, ніж **ставляться, ставилися чи могли б ставитися** до іншої особи в **порівнянній ситуації**;

1. Пряма дискримінація — Визначення

3 ключові елементи:

- Заборонена підстава або захищені ознаки
  - Директиви 2006/54/ЄС; 2004/113/ЄС: стать
  - Директива 2000/78: релігія або переконання, інвалідність, вік, сексуальна орієнтація
  - Директива 2000/43: расове або етнічне походження
- Менш сприятливе ставлення
- Порівняння
- Приклади:
  - C-506/06, Mayr, 26 лютого 2008 року
  - C-54/07, Firma Feryn, 10 липня 2008 року

Виняток — справжня професійна вимога

- «Держави-члени можуть передбачати, що різниця у ставленні, яка ґрунтується на характеристиці, пов'язаній із [захищеною ознакою], не вважається дискримінацією, якщо через характер конкретних видів професійної діяльності або умови їх здійснення така характеристика є справжньою та визначальною професійною вимогою, за умови, що мета є легітимною, а вимога — пропорційною» (Директива 2000/78, ст. 4)
- Вузьке тлумачення цього винятку

Окремі спеціальні винятки

Стаття 4(2) Директиви 2000/78:

«Держави-члени можуть зберігати національне законодавство, чинне на дату прийняття цієї Директиви, або передбачати в майбутньому законодавстві положення, що ґрунтуються на національній практиці, чинній на дату прийняття цієї Директиви, відповідно до яких у випадку професійної діяльності в церквах та інших державних чи приватних організаціях, етика яких базується на релігії або переконаннях, різниця у ставленні, що ґрунтується на релігії чи переконаннях особи, не становить дискримінації, якщо з огляду на характер такої діяльності або умови її здійснення релігія чи переконання особи є справжньою, легітимною та виправданою професійною вимогою з урахуванням етики відповідної організації. Така різниця у ставленні повинна застосовуватися з дотриманням конституційних положень і принципів держав-членів, а також загальних принципів права Співтовариства, і не може слугувати підставою для дискримінації за іншою ознакою.

За умови дотримання інших положень цієї Директиви, вона не обмежує право церков та інших державних чи приватних організацій, етика яких ґрунтується на релігії або переконаннях і які діють відповідно до національних конституцій та законів, вимагати від осіб, які в них працюють, добросовісності та лояльності до етики організації».

Окремі спеціальні винятки

Стаття 6 — Виправдання різниці у ставленні за ознакою віку

1. Незважаючи на положення статті 2(2), держави-члени можуть передбачати, що різниця у ставленні за ознакою віку не становить дискримінації, якщо в межах національного права вона об'єктивно й обґрунтовано виправдана легітимною метою, зокрема легітимними цілями політики зайнятості, ринку праці та професійного навчання, а засоби досягнення цієї мети є належними та необхідними.

Така різниця у ставленні може, серед іншого, включати:

(a) встановлення спеціальних умов доступу до працевлаштування та професійного навчання, зайнятості та професійної діяльності, включно з умовами звільнення й оплати праці, для молоді, працівників старшого віку та осіб, які мають обов'язки з догляду, з метою сприяння їхній професійній інтеграції або забезпечення їхнього захисту;

(b) встановлення мінімальних вимог щодо віку, професійного досвіду або стажу роботи для доступу до працевлаштування чи отримання певних переваг, пов'язаних із зайнятістю;

(c) встановлення граничного віку для прийняття на роботу з огляду на вимоги до професійної підготовки для відповідної посади або необхідність досягнення розумного стажу роботи до виходу на пенсію.

Окремі спеціальні положення

- А також:
  - Стаття 3(4) Директиви 2000/78 (інвалідність, вік та збройні сили)
  - Стаття 2(5) Директиви 2000/78: Заходи, необхідні для громадської безпеки, охорони громадського порядку та запобігання кримінальним правопорушенням, для охорони здоров'я та захисту прав і свобод інших осіб

Позитивні дії

1. З метою забезпечення повної рівності на практиці принцип рівного ставлення не перешкоджає державам-членам зберігати або вживати спеціальних заходів для запобігання чи компенсації несприятливого становища, пов'язаного з будь-якою з ознак, зазначених у статті 1.

2. Щодо осіб з інвалідністю принцип рівного ставлення не обмежує право держав-членів зберігати або приймати норми про охорону здоров'я та безпеку праці чи заходи, спрямовані на запровадження або збереження умов і можливостей для захисту та сприяння їхній інтеграції у трудову сферу» (Стаття 7 Директиви 2000/78)

Позитивні дії

- Судова практика щодо гендерної рівності:
  - C-450/93, Kalanke, 17 жовтня 1995 року;
  - C-409/95, Marschall, 11 листопада 1997 року;
  - C-158/97, Badeck, 28 березня 2000 року;
  - C-407/98, Abrahamsson, 6 липня 2000 року;
  - C-476/99, Lommers, 19 березня 2002 року;
  - C-463/19, Syndicat CFTC, 18 листопада 2020 року

Спеціальне положення щодо інвалідності

- Стаття 5 — Розумне пристосування для осіб з інвалідністю

«Для гарантування дотримання принципу рівного ставлення щодо осіб з інвалідністю має бути забезпечене розумне пристосування. Це означає, що роботодавці повинні вживати належних заходів у разі потреби в конкретній ситуації, щоб забезпечити особі з інвалідністю можливість працевлаштуватися, виконувати посадові обов'язки, просуватися по службі чи проходити навчання, якщо такі заходи не покладають на роботодавця надмірного тягаря. Такий тягар не вважається надмірним, якщо він належно компенсується заходами, передбаченими державною політикою підтримки осіб з інвалідністю у відповідній державі-члені».

2. Непряма дискримінація

- «Вважається, що непряма дискримінація має місце, якщо зовні нейтральне положення, критерій чи практика ставлять осіб певного расового або етнічного походження у невигідне становище порівняно з іншими особами, за винятком випадків, коли таке положення, критерій чи практика об'єктивно виправдані легітимною метою, а засоби досягнення цієї мети є належними та необхідними»

Непряма дискримінація

1. Опосередкований та наслідковий характер стверджуваної дискримінації:
   - Наявність нейтрального на перший погляд заходу, формально не пов'язаного із захищеною ознакою
   - Цей нейтральний захід ставить захищену групу у значно менш сприятливе становище

2. Відсутність об'єктивного виправдання
   - Наявність легітимної мети, не пов'язаної із захищеною ознакою
   - Пропорційність заходу
     - Захід є належним (придатним) для досягнення легітимної мети
     - Захід є необхідним

Приклади

- Об'єднані справи C-335/11 та C-337/11, Ring and Skouboe, 11 квітня 2013 року (інвалідність)
- Справа C-157/15, Achbita, 14 березня 2017 року (релігія або переконання)

3. Заборона дискримінації за асоціацією

- Справа Coleman — C-303/06, 17 липня 2008 року

4. Утиск

- Стаття 2(3) Директиви 2000/78: «Домагання вважається формою дискримінації у значенні пункту 1, якщо небажана поведінка, пов'язана з будь-якою з ознак, зазначених у статті 1, має на меті або наслідком приниження гідності особи та створення залякувальної, ворожої, образливої, принизливої або нетерпимої атмосфери. У цьому контексті поняття домагань може визначатися відповідно до національного законодавства та практики держав-членів».

Домагання

i) Небажана поведінка

ii) Пов'язана із захищеною ознакою

iii) Має на меті або наслідком приниження гідності та створення образливої атмосфери

5. Множинна або інтерсекційна дискримінація

- Дискримінація та нерівність часто зумовлені поєднанням кількох ознак, наприклад, статі й етнічного походження чи віку та інвалідності
- Різноманіття термінології: множинна, кумулятивна, складна, поєднана, інтерсекційна дискримінація
- Дотепер Суд ЄС виходив із того, що якщо захід не спричиняє дискримінації за жодною з ознак, заборонених Директивою 2000/78, розгляданих окремо, він не може вважатися дискримінаційним і внаслідок їх кумулятивної дії (Суд ЄС, Parris, 24 листопада 2016 року, C-443/15)

Інтерсекційна дискримінація

- Згадки про множинну дискримінацію містяться в преамбулах до директив 2000/43 та 2000/78, де констатується, що «жінки часто зазнають множинної дискримінації».
- Директива 2023/970 від 10 травня 2023 року про посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності для чоловіків та жінок через прозорість оплати праці та механізми забезпечення дотримання (Директива про прозорість оплати праці)
  - Див. пункти 25, 32 преамбули та статтю 3(2)(e): «Для цілей цієї Директиви дискримінація включає (...) інтерсекційну дискримінацію, яка є дискримінацією на основі поєднання статі та будь-якої іншої ознаки чи ознак, захищених директивами 2000/43/ЄС або 2000/78/ЄС».