

# Podstawowe definicje dyskryminacja bezpośrednia dyskryminacja pośrednia molestowanie

Krzysztof Śmiszek  
Trewir, luty 2020



Finansowane ze środków programu Komisji Europejskiej "Prawa, równość i obywatelstwo" w latach 2014-2020

## Europejskie Dyrektywy Równościowe

Cel prezentacji:

- zapoznanie się z podstawowymi regulacjami prawnymi zakazującymi dyskryminacji
- zrozumienie podstawowych definicji dyskryminacji
- zrozumienie podstawowych różnic pomiędzy definicjami
- uświadomienie sobie sytuacji, które mogą prowadzić do dyskryminacji

## Europejskie Dyrektywy Równościowe

Stosunkowo krótka historia legislacji zakazującej dyskryminacji z powodu rasy, pochodzenia etnicznego, wieku, niepełnosprawności, religii i wyznania, orientacji seksualnej

Znacznie większa liczba orzeczeń TSUE odnośnie do równości płci niż w stosunku do innych podstaw dyskryminacji

Prawne koncepcje dyskryminacji płciowej posłużyły jako podstawa/wzór dla koncepcji dotyczących innych podstaw dyskryminacji

## Europejskie Dyrektywy Równościowe

### Prawo pierwotne

Art. 10 TFUE  
Zwalczanie dyskryminacji we wszystkich działaniach i politykach UE  
(equality mainstreaming)

Art. 19 TFUE (były Art. 13 Traktatu Amsterdamskiego)

Mandat dla Rady (we współpracy z PE) do legislacji ws. zakazu dyskryminacji

## Europejskie Dyrektywy Równościowe

Dyrektywa 2000/43/EC „Dyrektywa Rasowa”  
Zakres podmiotowy - rasa i pochodzenie etniczne.

Nie ma definicji podstawy dyskryminacji

Preambuła „(6) Unia Europejska odrzuca wszystkie teorie zmierzające do określenia istnienia odrębnych ras ludzkich. Użycie terminu "pochodzenie rasowe" w niniejszej dyrektywie nie oznacza wcale uznania tych teorii.”

Zakres przedmiotowy: szeroki, większość obszarów  
Ochrona instytucjonalna (organy ds. równości)

## Europejskie Dyrektywy Równościowe

Dyrektywa 2000/78/EC „Dyrektywa Ramowa”

Zakres pomiotowy - orientacja seksualna, wiek, niepełnosprawność, religia/wyznanie

Zakres przedmiotowy: praca i zatrudnienie

Brak ochrony instytucjonalnej

## Dyskryminacja bezpośrednia

### Art. 2 pkt 2 (a) 2000/78/EC

„występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1”

- Co to znaczy „mniej przychylnie”? (zakres przedmiotowy Dyrektywy)
- Co to znaczy „z powodu ....”? (zakres podmiotowy)
- Co to znaczy „jest, był, byłby traktowany”?
- Co to znaczy „w porównywalnej sytuacji”

## Dyskryminacja bezpośrednia

### Mniej przychylnie traktowanie

- warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;
- dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;
- warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;
- członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

## Dyskryminacja bezpośrednia

### Z powodu...

- „z powodu...” - nie chodzi zawsze o cechę konkretnej osoby.  
Stereotypy, uprzedzenia  
Polskie przypadki - urzędniczka sądowa, zwolniony ojciec, Feryn case, Coman case.
- Cecha musi być powodem (niekoniecznie głównym powodem, ale musi być powiązany z niekorzystnym działaniem)

## Dyskryminacja bezpośrednia

### „jest, był, byłby traktowany” Komparator

- Obecnie zatrudniony
- Zatrudniony w przeszłości (polski przypadek romskiej kobiety)
- Komparator hipotetyczny (największe wyzwanie).  
„Gdyby nie”, „dlaczego on/ona została tak potraktowana”

## Dyskryminacja bezpośrednia

Nie ma usprawiedliwienia dla dyskryminacji  
bezpośredniej

z wyjątkiem istotnych i determinujących wymagań  
zawodowych

## Dyskryminacja pośrednia

Art. 2 pkt 2 (b) 2000/78/EC

„dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

- i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”

## Dyskryminacja pośrednia

- Pozornie neutralna praktyka, przepis
- Szczególnie niekorzystna sytuacja w porównaniu z innymi osobami (gorsze traktowanie)

## Dyskryminacja pośrednia

### Dyskryminacja pośrednia/usprawiedliwienia

„test trzech pytań”

- Zgodny z prawem cel
- Środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne
- Proporcje pomiędzy zarzutem dyskryminacji a interesem dyskryminującego

W przypadku twierdzącej odpowiedzi przynajmniej na jedno pytanie - dyskryminacja pośrednia

Polski przypadek dodatkowych benefitów dla pracowników

## Molestowanie

„Molestowanie uważa się za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w art. 1, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.”

## Molestowanie

- Nie ma potrzeby udowodnienia intencji
- Badanie sytuacji jedynie z perspektywy ofiary, subiektywna ocena
- Nie ma potrzeby komparatora - porównywania



## Podstawowe definicje dyskryminacji

Dziękuję za uwagę!

Krzysztof Śmiszek

