

# Δίκαιο της ΕΕ κατά των διακρίσεων - βασικές έννοιες

prof. dr. Raluca Dimitriu

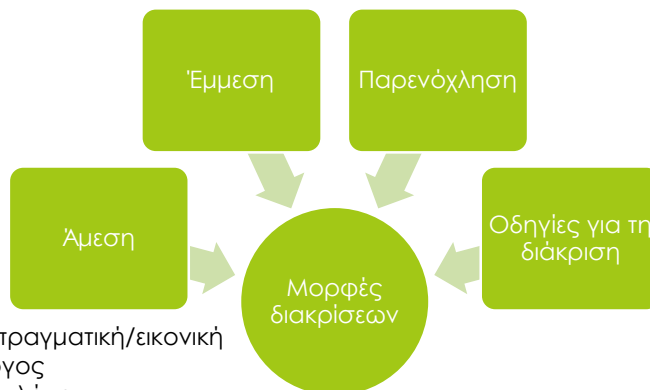
Νομική Σχολή, Πανεπιστήμιο Οικονομικών Σπουδών, Βουκουρέστι



Χρηματοδοτούμενο από το Πρόγραμμα 'Citizens, Equality, Rights and Values 2021-2027'  
της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

1

## Βασικές έννοιες



- Συγκρισιμότητα πραγματική/εικονική
- Αντικειμενικός λόγος
- Προστατευόμενοι λόγοι
- Πολλαπλές διακρίσεις

2

## I. Άμεσες διακρίσεις

Θεωρείται ότι συντρέχει όταν ένα πρόσωπο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά **(1) από ό,τι** ένα άλλο πρόσωπο αντιμετωπίζεται, αντιμετωπίστηκε ή θα αντιμετωπιζόταν σε συγκρίσιμη κατάσταση **(2)**, για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους **(3)**.

3

### (1) Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση

- Τι είναι η θεραπεία; Θα μπορούσε να είναι μια απλή δήλωση. Μερικές φορές, δεν υπάρχει αναγνώριση θύμα. Π.χ: Η δημόσια δήλωση ενός εργοδότη ότι δεν θα προσλάβει εργαζομένους λόγω της φυλής ή της εθνοτικής τους καταγωγής - συνιστά άμεση διάκριση κατά την πρόσληψη, δεδομένου ότι τέτοιες δηλώσεις θα μπορούσαν να αποτρέψουν ορισμένους υποψηφίους από το να υποβάλουν την αίτησή τους και να εμποδίσουν έτσι την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας (Feryn, ΔΕΕ C-54/07)
- Μπορεί να είναι μια παροχή, η οποία δεν παρέχεται σε όλους.
- Διαφορετικό δεν σημαίνει απαραίτητα λιγότερο ευνοϊκό

4

## (2) Ο συγκριτής

### □ IS -

**Παρόν** (π.χ.: σε μια διαμάχη για ίση αμοιβή - πόσο πληρώνεται ο συγκριτής;)

### □ EINAI -

**Παρελθόν** (π.χ.: πόσο έχει πληρωθεί ο συγκριτής;)

### □ ΘΑ ΉΤΑΝ -

**Εικονικός - Υποθετικός συγκριτής** (π.χ.: πόσο θα πληρωνόταν ο συγκριτής;)

5

## (3) Προστατευόμενοι χώροι

	Protected Grounds	Directives
I.	Gender	• Directive 2006/54/EC • Directive 2010/41/EC • Directive 2004/113/EC
II.	Race and ethnic origin	Directive 2000/43/EC
III.	+ Religion or belief, disability, age, sexual orientation	Directive 2000/78/EC

□ Σύμφωνα με τις οδηγίες της ΕΕ για την απαγόρευση των διακρίσεων, οι προστατευόμενοι λόγοι καθορίζονται ρητά. Ο κατάλογος είναι εξαντλητικός, επομένως δεν μπορούν να προστεθούν άλλοι λόγοι (π.χ. ασθένεια) (υπόθεση C-13/05 Chacon Navas).

□ Η ΕΣΔΑ, αντίθετα, περιέχει έναν κατάλογο ανοικτού τύπου

□ Ο αιτώδης σύνδεσμος μεταξύ του προστατευόμενου λόγου και της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης

6

## II. Έμμεσες διακρίσεις

= μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική (1) που επηρεάζει μια ομάδα που ορίζεται από "προστατευόμενο λόγο" (2) με σημαντικά πιο αρνητικό τρόπο σε σύγκριση με άλλες ομάδες που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση (3), εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία (4).

7

### (1) Ουδέτερος κανόνας ή ΠΡΑΚΤΙΚΗ

- Π.χ.: με έμμεσο αντίκτυπο στην πληρωμή (υπόθεση Schönheit).
- μπορεί να οδηγήσει σε παρόμοια μεταχείριση δύο ατόμων που βρίσκονται σε διαφορετικές καταστάσεις
- Ο κανόνας θα πρέπει να κάνει διάκριση μεταξύ του **ίδιου** - που χρήζει ίσης μεταχείρισης - και **του διαφορετικού** - που χρήζει άνισης μεταχείρισης

8

## (2) Μειονέκτημα σε πρόσωπο ή ομάδα που ορίζεται από "προστατευόμενο λόγο"

- Υπάρχει ένα άλλο κριτήριο που χρησιμοποιείται, όχι ο προστατευόμενος λόγος ...
- ... αλλά θα πρέπει να είναι ένας συγκεκριμένος σύνδεσμος.



9

## (3) Σύγκριση με άλλους που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση

- μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική, η οποία θέτει μια "προστατευόμενη ομάδα" σε μειονεκτική θέση.
- Σε αυτό το σημείο οι έμμεσες διακρίσεις διαφέρουν από τις άμεσες διακρίσεις:
  - Άμεσες διακρίσεις - με επίκεντρο το άτομο
  - Έμμεσες διακρίσεις - επικεντρώνεται σε ομάδα ατόμων
- Συνέπειες που εισάγουν ήδη διακρίσεις ή που μπορούν να γίνουν διακρίσεις

10

## (4) Αντικειμενική αιτιολόγηση

- Νόμιμος στόχος + κατάλληλα και αναγκαία μέσα
- Ο αμυντικός πρέπει να αποδείξει:
  - a) Έλλειψη της παρόμοιας κατάστασης με το "συγκριτικό τους πρόσωπο",
  - b) ή ότι η διαφορετική μεταχείριση βασίζεται σε κάποιον αντικειμενικό παράγοντα, που δεν συνδέεται με τον προστατευόμενο λόγο.

11

## (4) Αντικειμενική αιτιολόγηση: ΝΑΙ

- Ηλικία - απαιτούνται ορισμένα προσόντα
- Γνήσιες επαγγελματικές απαιτήσεις
- Εξαιρέσεις σε σχέση με θρησκευτικά ιδρύματα
- Η αρχαιότητα (εάν είναι πραγματικά απαραίτητη)
- Εκπαίδευση (προσόντα)
- Μητρότητα, **κανόνας αναλογικότητας** - C-207/98 - Mahlburg (άρνηση διορισμού εγκύου σε θέση αορίστου χρόνου, επειδή δεν μπορούσε να απασχοληθεί στη θέση αυτή κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης)



12

## (4) Αντικειμενική αιτιολόγηση: ΟΧΙ

- ❑ Η εξοικονόμηση κόστους από μόνη της δεν συνιστά, χωρίς άλλους λόγους, θεμιτό σκοπό που να δικαιολογεί διακρίσεις.
- ❑ Το αίτημα των πελατών - Feryn Case
- ❑ Έλλειψη πρόθεσης ("δεν ήθελα να κάνω διακρίσεις"). Το θύμα δεν χρειάζεται να αποδείξει πρόθεση ή απάτη.
- ❑ Η πρόθεση παροχής "**προστασίας**" ("οι γυναίκες χρειάζονται προστασία", οπότε δεν μπορούν να εργάζονται σε νυχτερινές βάρδιες, υπερωρίες, με ειδικές συνθήκες εργασίας κ.λπ.)
- ❑ Παράδοση, πολιτιστικά πρότυπα, θρησκευτικά έθιμα



13

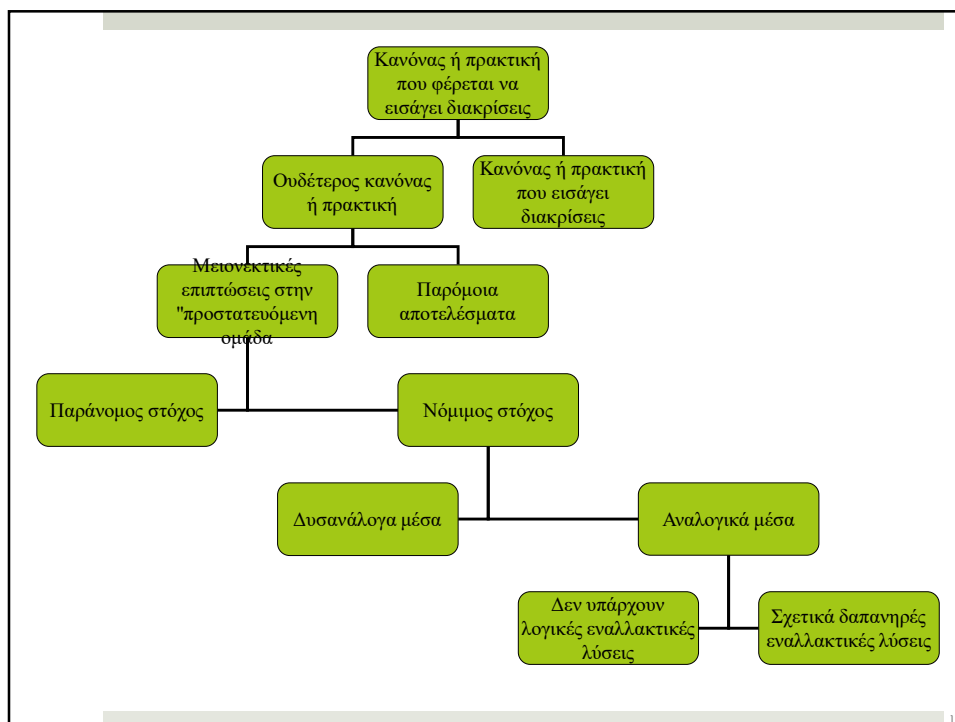
13

## Παράδειγμα - υπόθεση Bilka

- ❑ Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, οι οποίοι αποκλείστηκαν από το επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα της Bilka (πολυκατάστημα), κατήγγειλαν ότι αυτό συνιστά **έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών**, δεδομένου ότι αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.
- ❑ Το ΔΕΚ έκρινε ότι αυτό θα μπορούσε να αποτελεί έμμεση διάκριση, εκτός εάν η διαφορά στην απόλαυση είναι δικαιολογημένη. Για να δικαιολογηθεί, θα πρέπει να αποδειχθεί ότι "τα μέτρα που επέλεξε η Bilka ανταποκρίνονται σε **πραγματική ανάγκη της επιχείρησης**, είναι **κατάλληλα** για την επίτευξη των επιδιωκόμενων στόχων και **αναγκαία** για τον σκοπό αυτό.
- ❑ Ο Bilka υποστήριξε ότι ο στόχος πίσω από τη διαφορετική μεταχείριση ήταν να αποθαρρυνθεί η μερική απασχόληση, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση τείνουν να διστάζουν να εργάζονται τα βράδια ή τα Σάββατα, καθιστώντας πιο δύσκολη τη διατήρηση επαρκούς προσωπικού.
- ❑ Το ΔΕΚ έκρινε ότι αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει **θεμιτό στόχο**.
- ❑ Ωστόσο, δεν απάντησε στο ερώτημα αν ο αποκλεισμός των εργαζομένων μερικής απασχόλησης από το συνταξιοδοτικό σύστημα ήταν **αναλογικός** για την επίτευξη του στόχου αυτού.
- ❑ Η απαίτηση να είναι τα ληφθέντα μέτρα "αναγκαία" συνεπάγεται ότι πρέπει να αποδειχθεί ότι **δεν υπάρχει κανένα εύλογο εναλλακτικό μέσο** που θα προκαλούσε

14

14



15

### III. Παρενόχληση

- Θεωρείται διάκριση όταν μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με προστατευόμενο λόγο λαμβάνει χώρα με **σκοπό ή αποτέλεσμα** την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος.
- **Δεν χρειάζεται να υπάρχει συγκριτής** για να αποδειχθεί η παρενόχληση.

16



## IV. Οδηγία για τη διάκριση

- Θεωρείται ότι συνιστά διάκριση, ακόμη και αν δεν παρέχεται ορισμός από τις οδηγίες.
- Ένα πρόσωπο δίνει εντολή σε άλλο πρόσωπο να προβεί σε άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις ή σε παρενόχληση σε βάρος άλλου προσώπου

17

## Η ιεραρχία των προστατευόμενων λόγων

- Φυλή και εθνοτική καταγωγή
- Φύλο
- Θρησκεία ή πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία, κάλυψη σεξουαλικού προσανατολισμού των σχετικών οδηγιών (το πεδίο εφαρμογής)

18

## Αναπηρία

- Μπορεί να περιλαμβάνει όχι μόνο την υποχρέωση "να μην πράττει" αλλά και την υποχρέωση "να πράττει": "εύλογες προσαρμογές" για να δοθεί η δυνατότητα σε άτομα με σωματικές ή ψυχικές αναπηρίες να έχουν ίσες ευκαιρίες απασχόλησης.
- **Διακρίσεις λόγω συσχέτισης (Coleman)** - Απόλυση εργαζομένης που δεν είναι η ίδια ανάπηρη, αλλά της οποίας το παιδί είναι ανάπηρο.
- **Παχυσαρκία** - δεν αποτελεί "αναπηρία" από τη φύση της - Υπόθεση C-354/13 Kaltoft: εξαίρεση, όταν συνεπάγεται μακροχρόνιο περιορισμό, ο οποίος προκύπτει ιδίως από σωματικές, διανοητικές ή ψυχολογικές βλάβες που μπορούν να εμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του εν λόγω προσώπου στην επαγγελματική ζωή σε ισότιμη βάση με τους άλλους εργαζομένους.

αλλ  
ό

19

## Θρησκεία

- Προστατευμένη γείωση + θετική ελευθερία
- Όχι μόνο οι παραδοσιακές θρησκείες
- Η θρησκεία μπορεί να είναι αποτέλεσμα μιας προσωπικής επιλογής (προσωπική πίστη) ή μπορεί να αποτελεί στοιχείο της ίδιας της ταυτότητας μιας κοινότητας.



20

## Φύλο

- Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω μηχανισμών διαφάνειας και επιβολής της αμοιβής
- Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων και των



21

## Φύλο

- Πρόσβαση σε ευέλικτη εργασία
- Η ρύθμιση δεν θα πρέπει να διαιωνίζει την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών, διατηρώντας τους άνδρες σε ρόλο επικουρικό σε σχέση με εκείνον των γυναικών κατά την άσκηση της γονικής εξουσίας.
- Η προστασία μπορεί να είναι διάκριση
- Ο ρόλος του δικαίου: *poiesis* ή *praxis*



22

## Ηλικία

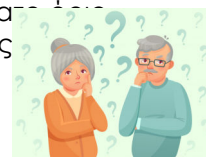
- Νέοι/ηλικιωμένοι
- Ειδικές αντικειμενικές αιτιολογήσεις: Οδηγία 2000/78 - άρθρο. 6: πολιτικές απασχόλησης
- Ποιο είναι το πεδίο εφαρμογής των ευάλωτων; Ακόμη και μετά από 45 χρόνια μπορεί να είναι δύσκολο να βρει κανείς δουλειά
- Τώρα η ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται με καθυστέρηση, γεγονός που συνεπάγεται προβλήματα διακρίσεων εις βάρος των ατόμων που δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης
- Η διατήρηση των ηλικιωμένων στη διοίκηση μπορεί να οδηγήσει σε αποκλεισμό της προώθησης της νεολαίας

23

23

## Ηλικία

- Οι διακρίσεις στην απασχόληση μπορεί να σχετίζονται με τις διακρίσεις στην κατάρτιση - οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε χαμηλότερο βαθμό επάρκειας των εργαζομένων, μετά από μια ορισμένη ηλικία.
- Οι διακρίσεις στην απασχόληση μπορεί να σχετίζονται με τις διακρίσεις στην κατάρτιση - οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε χαμηλότερο βαθμό επάρκειας των εργαζομένων, μετά από μια ορισμένη ηλικία.
- Επαγγελματικές απαιτήσεις - αναλογικότητα αρχή (Υπόθεση C-416/13 Mario Vital Pérez - ανώτατο όριο ηλικίας για την πρόσληψη αξιωματικών της τοπικής στα 30 έτη)
- Ψηφιακές διακρίσεις



24

24

## Πολλαπλές διακρίσεις

- **Όταν οι λόγοι τέμνονται**
- Ένα άτομο μπορεί να υφίσταται διακρίσεις για δύο ή περισσότερους λόγους ταυτόχρονα (μειονότητα εντός μειονότητας)
- Στις περισσότερες από τις παραδοσιακές μειονότητες που υφίστανται διακρίσεις, οι γυναίκες βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση από τους άνδρες (π.χ. γυναίκες Ρομά).
- Καθένας από εμάς είναι ένας συνδυασμός του να ανήκει σε μειονότητες. Αλλά η αναγωγή σε μια διάσταση - μπορεί να είναι μερικές φορές χρήσιμη πρακτική

25

25

## Συμπεράσματα

- "Γιατί κάνετε διακρίσεις;" - άσχετη ερώτηση (σε περίπτωση έμμεσων διακρίσεων). Δεν έχει σημασία το κίνητρο ή η πρόθεση, σημασία έχουν μόνο τα αποτελέσματα.
- Αντικειμενική ευθύνη
- **Μεταμοντέρνα προσέγγιση:** αλλά μερικές φορές σε ατομικά χαρακτηριστικά.

26

26