

Równość płci w prawie unijnym

Kluczowe pojęcia

Sędzia Jennifer Eady QC
Starszy sędzia okręgowy
Sąd apelacyjny ds. zatrudnienia



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.



Dyrektywa w sprawie równego traktowania 2006/54/WE

Preambuła:

(2) Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego (...) postanowienia Traktatu określają zasadę równości kobiet i mężczyzn jako „zadanie” i „cel” Wspólnoty oraz nakładają pozytywny obowiązek promowania jej we wszystkich jej działaniach.

(...)

(6) Molestowanie oraz molestowanie seksualne są sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn i stanowią dyskryminację ze względu na płeć do celów niniejszej dyrektywy. Te formy dyskryminacji występują nie tylko w miejscu pracy, ale również w związku z dostępem do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego. Powinny one więc być zakazane i powinny podlegać skutecznym, proporcjonalnym i odstraszającym sankcjom.

Dyrektywa w sprawie równego traktowania 2006/54/WE

Artykuł 1: Cel

Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- (a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;*
- (b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;*
- (...)*

Dyskryminacja bezpośrednia

2006/54/WE Artykuł 2

„sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji”

Ze względu na płeć – kategoria pierwsza



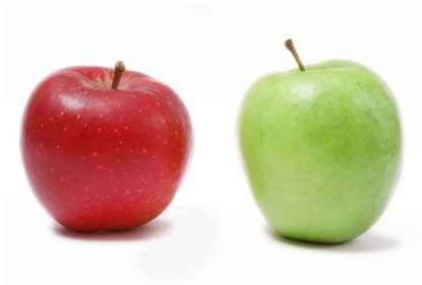
- Dyskryminacja jawna – powód lub podstawa odmiennego traktowania stanowiącego przedmiot skargi zawierają się w samym czynie.
- Możliwa jest również dyskryminacja ze względu na stan/cechę ściśle związaną z określoną płcią (np. ciąża, macierzyństwo) – zależy ona w sposób konieczny od płci.
- *Ale ...* (powód/motywacja/cel/intencja nie mają znaczenia)

Ze względu na płeć – kategoria druga



- Odmiennie traktowanie nie jest bezpośrednio oczywiste – trzeba wiedzieć więcej o przesłankach, jakimi (świadomie lub podświadomie) kieruje się pracodawca podejmując określone działanie: czy zależy ono od cechy objętej ochroną?
- Nie należy mylić powodu z intencją.
- Objęta ochroną cecha nie musi być jedynym ani nawet zamierzonym powodem dyskryminacji, ale powinna stanowić jej przyczynę materialną.

Traktowanie mniej korzystne – konieczność (faktycznego lub hipotetycznego) porównania w sytuacji, gdy okoliczności materialne nie różnią się/są takie same.



Dyskryminacja przez asocjację

- Wyrażenie „ze względu na” dotyczy zazwyczaj objętej ochroną cechy (płci) osoby wnoszącej skargę.
- Jest ono jednak dostatecznie szerokie, by obejmować również inne osoby, np. w sytuacji, gdy mniej korzystne traktowanie ze względu na płeć nie dotyczy płci osoby wnoszącej skargę.
- Porównaj (przez analogię) Coleman przeciwko Attridge Law C-303/06

Dyskryminacja bezpośrednia a dyskryminacja pośrednia

„Podstawowa różnica (...) jest oczywista... Zakaz dyskryminacji bezpośredniej ma na celu zapewnienie równego traktowania w sensie formalnym: osób o podobnej pozycji nie można traktować mniej korzystnie ze względu na płeć. Pojęcie dyskryminacji pośredniej wykracza poza równość o charakterze formalnym i skupia się na skutkach materialnych: kryteria, które na pierwszy rzut oka zdają się neutralne mogą mieć nieproporcjonalnie negatywne konsekwencje dla osób o określonej płci”

R (w sprawie zastosowania E) przeciwko Governing Body of JFS [2009]
UKSC 15

Dyskryminacja pośrednia

2006/54/WE Artykuł 2

„sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne”

Dyskryminacja pośrednia: zasadnicze elementy

- z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka („PKP”)
- które stawiają osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu
- Czy PKP uzasadnione są zgodnym z prawem celem?
- Jeżeli tak, to czy środki do osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne?

Dyskryminacja pośrednia: PKP

Typowe przykłady PKP w sprawach dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć obejmują:

- Wymóg pracy w pełnym wymiarze godzin; nieludzkie godziny pracy; nienormowany czas pracy; nadgodziny; nieokreślone godziny pracy.
- Uzależnienie premii lub praw od długiego stażu pracy; określonej długości stażu pracy; posiadania stałej umowy o pracę, itd.
- Wymogi dotyczące wieku, wzrostu, siły fizycznej

Można je określić mianem czynników „kontekstowych”: to czynnik kontekstowy jest dyskryminujący. Aby wpływ PKP na dyskryminację stał się oczywisty, niezbędny jest kontekst – fakt niekorzystnego położenia.

Dyskryminacja pośrednia – niekorzystne położenie

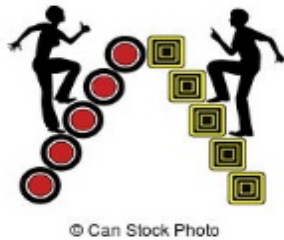
„Powodzenie sprawy o dyskryminację pośrednią nie wymaga ustalenia powodu niekorzystnego położenia, w jakim znajduje się dana grupa. Kluczowym elementem jest występowanie związku przyczynowego między PKP a owym niekorzystnym położeniem (...) Łatwiej go udowodnić, jeżeli przyczyna jest znana, ale stanowi kwestię okoliczności faktycznych, a nie prawa.”

Essop przeciwko Home Office and Naeem przeciwko Secretary of State for Justice [2017] UKSC 27

Dyskryminacja pośrednia – niekorzystne położenie

Niekorzystne położenie może, choć nie musi, być pod kontrolą pracodawcy: nie jest „winą” zatrudniającego, że zdaniem społeczeństwa to w pierwszej kolejności kobieta powinna poświęcić się opiece nad dziećmi, a przez to właśnie ona będzie mniej zdolna do pracy na pełny etat/doświadczy przerwy w karierze zawodowej, itd., podobnie jak nie odpowiada on za fakt, że mniej kobiet spełnia dany wymóg dotyczący wzrostu czy siły fizycznej.

Dyskryminacja pośrednia – niekorzystne położenie



Kiedy jednak określone PKP wiążą się z czynnikiem kontekstowym – niekorzystnym położeniem – konsekwencją jest brak równości szans. Pracodawca zobowiązany jest wówczas uzasadnić ustalone przez siebie kryteria.

Dyskryminacja pośrednia: uzasadnienie

Bilka-Kaufhaus przeciwko Weber Von Hartz C-170/84

Aby uzasadnić dany cel, który przyczynia się do dyskryminacji, pracodawca musi wykazać, że środki służące jego osiągnięciu:

- Odpowiadają rzeczywistej potrzebie
- Są właściwe
- Są niezbędne

Czy nie istnieje inny, nie przyczyniający się do dyskryminacji środek służący osiągnięciu tego celu?

Molestowanie

2006/54/WE Artykuł 2

„ sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy”

Molestowanie seksualne

2006/54/WE Artykuł 2

„sytuacja, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy”

Molestowanie/Molestowanie seksualne

- Molestowanie ze względu na płeć – np. kobieta doświadcza molestowania, którego ofiarą nie padłby mężczyzna
- Molestowanie seksualne – komentarze, sposób traktowania lub zachowanie mają charakter jawnie seksualny



Molestowanie – zasadnicze elementy

- Zachowanie musi być niepożądane – ocena zależy od perspektywy osoby pokrzywdzonej, nie sprawcy
- Zachowanie nie musi być w zamierzeniu nakierowane na osiągnięcie danego rezultatu (choć to wystarczy, jeśli stanowi wspomniany w przepisie „cel”) - wystarczy, że jego faktycznym skutkiem jest naruszenie godności lub stworzenie atmosfery wrogości
- Aby stwierdzić molestowanie, wystarczy, że ma ono związek z płcią (nie musi być „ze względu na”)