

Definice klíčových pojmů

Přímá diskriminace

Nepřímá diskriminace

Obtěžování a sexuální obtěžování

Krzysztof Śmiszek
Praha, září 2019



Financováno v rámci programu Evropské komise
„Práva, rovnost a občanství na období 2014 až 2020“

Směrnice EU v oblasti rovnosti žen a mužů

Jaký je cíl prezentace?

- seznámit se se základní legislativou EU, která upravuje zákaz diskriminace z důvodu pohlaví
- porozumět základním pojmům diskriminace z důvodu pohlaví
- chápat hlavní rozdíly mezi nimi
- dozvědět se o rizikových situacích, ve kterých může dojít k diskriminaci

Právní rámec EU v oblasti rovnosti žen a mužů

Dlouhá historie evropské legislativy v oblasti rovnosti žen a mužů

V prvních desetiletích se legislativa zaměřovala na problematiku stejné odměny za práci a otázky související se zaměstnáním

Nejvíce rozsudků Evropského soudního dvora k diskriminaci na základě pohlaví ve srovnání s jinými důvody diskriminace

Právní pojetí diskriminace na základě pohlaví sloužilo jako vzor pro rozšíření oblasti ochrany na jiné důvody

Právní rámec EU v oblasti rovnosti žen a mužů

Primární právo

- Během procesu integrace (od 50. let) se problematika rovnosti žen a mužů původně soustředila zejména na oblast zaměstnání a povolání. Problematika rovnosti žen a mužů byla upravena jako nástroj s ekonomickými důvody. (Členské státy se snažily odstranit narušení hospodářské soutěže, které by mohlo být způsobeno levnější pracovní silou žen v různých členských státech).
- Nejednalo se tedy jasně o hledisko lidských práv, jak je to dnes vnímáno.
- V posledních 60 letech se rovnost žen a mužů stala jedním ze základních principů práva EU (díky velmi dynamickému výkladu SDEU)

Právní rámec EU v oblasti rovnosti žen a mužů

- Směrnice o rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (79/7)
- Směrnice o těhotných zaměstnankyních (92/85)
- Směrnice o rovném zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (2004/113)
- Přepracovaná směrnice (2006/54), jež modernizovala a zjednodušila stávající ustanovení a s účinností k 15. srpnu 2009 zrušila řadu starších směrnic

Přímá diskriminace

Čl. 2 2006/54/ES

„(...) pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“

- Co je „méně příznivě“? (věcná působnost směrnic)
- Co je „z důvodu pohlaví“? (osobní působnost)
- Co je „zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo“?
- Co je „srovnatelná situace“

Přímá diskriminace

méně příznivé zacházení

- sociální zabezpečení pracovníků
- přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, pracovní podmínky včetně výpovědi, odměna za práci
- členství nebo zapojení do činnosti organizací zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, jejichž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných takovými organizacemi
- mateřství/těhotenství - polský případ (kojení)

Přímá diskriminace

z důvodu pohlaví

- ženy
- muži
- transsexuálové (změna pohlaví) - dynamický výklad rovnosti žen a mužů SDEU
- „z důvodu pohlaví“ - nejde vždy o pohlaví konkrétní osoby stereotypy, podjatost, předsudky - polské případy (úředník pracovního soudu, propuštěný otec - otcovství). Případ Feryn, případ Coman.
Důvod musí být příčinou (ne vždy hlavní příčinou, ale musí hrát roli)

Přímá diskriminace

**„zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo“
Komparátor**

- Zaměstnaný v současné době
- Zaměstnaný v minulosti (polský případ romské ženy)
- Hypotetický komparátor (největší výzva a nejvíce nejasností). „Co kdyby“, „proč se s ní/ním zacházelo takto“

Přímá diskriminace

Přímou diskriminaci nelze odůvodnit

s výjimkou skutečného profesního požadavku

Nepřímá diskriminace

2006/54/ES, čl. 2

„nepřímou diskriminací“ [se] rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné

Nepřímá diskriminace

- zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost
- znevýhodněny v porovnání s osobami druhého pohlaví (horší zacházení)

Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace / odůvodnění

„test tří otázek“

- legitimní cíl
- prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné
- proporcionalita mezi břemenem diskriminace a zájmem diskriminujícího

V případě, že odpověď na alespoň jednu výše uvedenou otázku je záporná - nepřímá diskriminace

Polský případ dalších automatických příspěvků pro zaměstnance

Obtěžování

„pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry“

Obtěžování

- není třeba prokazovat úmysl
- pouze zkoumání účelu nebo následku (z pohledu daného jednotlivce)
- komparátor není nutný

Sexuální obtěžování

„pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry“

Polský případ sexuálního obtěžování - vysoký standard ochrany

Sexuální obtěžování

- Příklady nezákonného chování („něco za něco“, zastrašující pracovní atmosféra)
- Polský případ sexuálního obtěžování - vysoký standard ochrany

Klíčové pojmy diskriminace - výjimky

Děkuji Vám za pozornost!

Krzysztof Śmiszek

Moje prezentace obsahuje materiály z odborné práce o důkazním břemenu, jejímž autorem je François Moysse

