



CHARLES UNIVERSITY
Faculty of Law

Definice klíčových pojmů



11. března 2024



Jakub Tomšej



21

1



Agenda

- Úvod
- Přímá diskriminace
- Nepřímá diskriminace
- Obtěžování
- Sexuální obtěžování

2

2



Úvod

- Rovnost a zákaz diskriminace jako jedna ze základních zásad mezinárodního práva a práva EU.

3

3



Sekundární právo EU o zákazu diskriminace

Rovnost žen a mužů

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- Směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy vykonávající samostatnou činnost a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS
- Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup ke zboží a službám a jejich poskytování.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

4

4



Sekundární právo EU o zákazu diskriminace

Zákaz diskriminace (rasa, náboženství, zdravotní postižení, pohlaví a sexuální orientace).

- Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení v zaměstnání s osobami bez ohledu na sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení a náboženské vyznání.

5

5



Přímá diskriminace

- pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z některého z důvodů uvedených v příslušných právních předpisech.
- Znevýhodnění
- Komparátor
- Diskriminační důvod
- Oblast úpravy diskriminace
- Absence odůvodnění

6

6



Znevýhodnění

Některé příklady z oblasti zaměstnanosti...

- Nepřijetí do zaměstnání
- Horší pracovní podmínky
- Přístup k benefitům
- Nepovýšení, nezvýšení platu,...
- Propuštění
- Obtěžování nebo pronásledování

7

7



Komparátor

- Osoba bez příslušných chráněných charakteristik, jejíž situace není podstatně odlišná.
- Příklad: C-423/04 Richards (rovné zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení)
- Výjimky - komparátor není potřeba:
 - Těhotenství (C-32/93 Webb)
 - Veřejná prohlášení (C-54/07 Feryn)

8

8



Sekundární právo EU

| Důvody Oblast | Rasa | Pohlaví | Náboženství | Zdravotní postižení | Věk | Sexuální orientace |
|-------------------------------------|-------|---------|-------------|------------------------|-------|-----------------------|
| Zaměstnání Odborné vzdělávání | Green | Green | Green | Green | Green | Green |
| Vzdělávání | Green | Red | Red | Red | Red | Red |
| Zboží a služby | Green | Green | Red | Red | Red | Red |
| Sociální ochrana | Green | Green | Red | Red | Red | Red |

9

9



Diskriminace "na základě"

- Existuje souvislost mezi znevýhodněním a chráněnými charakteristikami?
- Je nutný motiv nebo záměr?
- Domnělá diskriminace
- Odvozená diskriminace (C-303/06 Coleman)

10

10



Odůvodnění nerovného zacházení

Příklady z rámcové směrnice:

- Skutečné a určující profesní požadavky
- Stanovení minimálního/maximálního věku v odůvodněných situacích (C-143/16 Abercrombie & Fitch)
- Náboženství nebo víra jako profesní požadavek v církvích (C-414/16 Egenberger)

11

11



Nepřímá diskriminace

- pokud by zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe znevýhodňovaly osoby s chráněnou charakteristikou ve srovnání s jinými osobami, ledaže je toto ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou vhodné a nezbytné.
- Zaměřte se na výsledek pravidla - ne na (ne)rovné zacházení.

12

12



Test nepřímé diskriminace

- Určete zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo postup.
- Jaké znevýhodnění vytváří pro osoby s chráněnou charakteristikou?
- Je to objektivně odůvodněno legitimním cílem?
- Jsou prostředky k dosažení tohoto cíle vhodné a nezbytné?

13

13



Příklad nepřímé diskriminace

- Řecká policejní akademie zavedla pravidlo, podle něhož musel každý uchazeč (muž i žena) splňovat minimální výšku 1,7 metru, aby mohl být přijat.
- C-409/16 Kalliri

14

14



Přiměřené ubytování

- Přímá, nebo nepřímá diskriminace?
- Zaměstnavatelé přijmou vhodná opatření, pokud je to v konkrétním případě nutné, aby umožnili osobě se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, účast na něm nebo postup v něm nebo absolvování odborné přípravy, ledaže by taková opatření představovala pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení.

15

15



Obtěžování

- Forma diskriminace, pokud k nežádoucímu jednání souvisejícímu s některým ze zakázaných důvodů dochází s cílem nebo následkem narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.
- Formou diskriminace ve smyslu odstavce 1, pokud k nežádoucímu jednání souvisejícímu s některým z důvodů uvedených v článku 1 dochází s cílem nebo následkem narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

16

16



Složky obtěžování

- Nežádoucí chování
- Souvisí s chráněnou charakteristikou
- Účelem nebo důsledkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

- Oběť: Objektivní a subjektivní prvek
- Pachatel: Úmysl irelevantní

17

17



Problémy s obtěžováním

- Nedostatek judikatury
- Rozdílné vnímání - kulturní války
- Žadatel musí prokázat, že se tak stalo - přenesení důkazního břemene v tomto případě nepomáhá.

18

18



Sexuální obtěžování

- pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího verbálního, neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy, jehož cílem nebo důsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména pokud vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé prostředí.
- Quid pro quo vs. nepřátelské pracovní prostředí
- Méně příznivé zacházení na základě odmítnutí nebo nepodřízení se takovému jednání

19

19



Další klíčové pojmy

- Pokyn k diskriminaci
- Viktimizace
- Pronásledování
- Pozitivní opatření

20

20



CHARLES UNIVERSITY
Faculty of Law

Thanks for your attention



tomsej@prf.cuni.cz



11. března 2024



Jakub Tomšej



21