

Az Európai Unió nemek közötti  
társadalmi egyenlőségéről szóló törvénye

## **A bizonyítás terhe nemek közötti hátrányos megkülönböztetési perekben**

Judge Stacey  
körzeti bíró  
Koronabíróság, megyei bíróság és  
Munkaügyi fellebbviteli bíróság



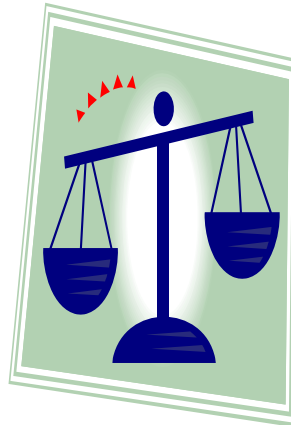
Finanszírozó: az Európai Bizottság Jogok, Egyenlőség és Polgárság 2014–2020 programja

## **A prezentáció célja**

Jelen prezentáció összefoglalja az EU diszkriminációs törvényekben megjelenő *bizonyítás terhének* elméleti és jogalkotói hátterét, és igyekszik gyakorlati iránymutatást adni a bizonyítási teher áthárítása kapcsán a hátrányos megkülönböztetési ügyekben.

## Bevezetés: a bizonyítás terhe

- A bírósági eljárások során alapesetben a felperest terheli annak bizonyítása, hogy az általa állított tények valóságosak.
- A diszkriminációs ügyekben ezzel kapcsolatban azonban komoly nehézség merül fel, mivel a gyakorlatban a felperes (sértett) nagyon nehéz helyzetben van a törvényellenes diszkrimináció bizonyítása és bizonyíthatósága tekintetében.



## Miért van szükség a bizonyítás terhének áthárítására?

- ✓ Rejtett diszkrimináció
- ✓ Fel nem ismert előítéletek
- ✓ *Minden embernek vannak előítéletei, amelyeket nem mindig ismerünk fel...*
- ✓ A legtöbb bizonyíték a munkáltató kezében van
- ✓ Legyen a munkáltató feladata annak bizonyítása, hogy nem történt hátrányos megkülönböztetés

## **Az EU diszkrimináció-ellenes törvényeinek fontossága**

Röviden és tömören fogalmazva, az EU törvényekben rögzített, egyenlőséghez való szubsztantív jog a gyakorlatban mit sem ér, ha nem állnak mögötte olyan bizonyíték elbírálási szabályok és eljárások, amelyekre az érintettek támaszkodhatnak ezen jogaik gyakorlása érdekében (**a hatékonyság elve**).

És aligha vitatható, hogy a legfontosabb szabályok, amelyek ebbe a kategóriába tartoznak a bizonyítás terhére és a bizonyítékokhoz való hozzáférésre vonatkoznak.

## **A bizonyítási teher áthárításának eredete**

109/88 számú ügy

Danfoss [1989] ECR 3199

C-127/92 számú ügy

Enderby [1983] ECR I-5535

## A bizonyítási teher áthárításának eredete

A **Danfoss** és **Enderby** ügyek a nemek közötti bérkülönbség kapcsán indított perek voltak, ahol a bizonyítási terhet áthárították a munkáltatóra, és neki kellett bizonyítania, hogy a női és férfi munkavállalók eltérő bérezése objektíven indokolható volt, ahol:

- a női munkavállalók átlagos fizetése alacsonyabb volt mint a férfiaké, és az ezt eredményező fizetési rendszer teljes mértékben átláthatatlan volt (**Danfoss**);
- szignifikáns és érvényes statisztikai adatok azt mutatták, hogy a kollektív tárgyalási rendszer eredményeként a főként nőkből álló foglalkoztatotti csoport alacsonyabb fizetést kapott, mint a főként férfiakkal álló csoport (**Enderby**).

## A bizonyítási teher áthárítása előtt: a vélelem alkalmazása az Egyesült Királyságban

**King vs. Great British-China Centre** [1992] ICR 516, CA per Neill LJ:

- (1) A diszkrimináció miatt pert indító felperest terheli a felelősség, hogy az ügyet bizonyítékokkal támassza alá... amennyiben a felperes az ügyet nem képes a valószínűségek súlyozása (balance of probabilities) alapján bizonyítani, az ügyet elveszíti.*
- (2) ... általában nincs diszkriminációra utaló közvetlen bizonyíték. Kevés munkáltató kész a diszkriminációt beismerni, akár csak saját maga számára is. Esetenként a diszkrimináció mögött nem áll rossz szándék, mindössze azon a feltevésen alapul, hogy az „illető nem illett volna az adott pozícióba”.*
- (3) Az ügy kimenetele tehát rendszerint attól függ, hogy milyen vélelmeket lehet felállítani a feltárt, elsődleges tények alapján...*

## Egyesült Királysági példa – folyt.

- (4) *Noha vannak olyan esetek, amikor egy adott pozícióra vagy előléptetésre pályázó személy elutasítása egyértelműen nem (tiltott) hátrányos megkülönböztetés alapján történik, a diszkrimináció megtörténte és a védett tulajdonságok megléte miatt... felmerül a tiltott diszkrimináció lehetősége. Ilyen körülmények között a bíróság a munkáltatótól kér magyarázatot a történetekre. Amennyiben a munkáltató nem tud magyarázatot adni vagy a bíróság a magyarázatot nem tartja kielégítőnek, a bíróság jogosan vélelmezi, hogy a hátrányos megkülönböztetés a védett tulajdonságok alapján történt. Ez nem törvény vagy jog, hanem „sokkal inkább józan ész kérdése”.*
- (5) *Szükségtelen és hátrányos lenne bevezetni a bizonyítás terhének áthárítását. Az összes elsődleges tény és bizonyíték mérlegelését követően a bíróságok feladata, hogy a véleményük szerint leginkább helytálló vélelemmel éljenek. Ezután döntésüket a valószínűségek súlyozása (balance of probabilities) alapján hozzák meg, tekintetbe véve a diszkriminatív gyakorlatot kifogásoló személy nehéz helyzetét és a rá háruló bizonyítási terhet.”*

## EU irányelvek

- A témával közvetlenül elsőként a Tanács „nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről” szóló 97/80/EK irányelve foglalkozott (amely azonban csak a nemi diszkriminációra terjedt ki és csak 2001. január 1-től vált kötelezővé)
- Ennek helyére 2009. augusztus 15-én az átdolgozott irányelv lépett.

## **A bizonyítási teherről szóló irányelv:**

Hatékony jogvédelem az egyén és közösség számára vs. a tagállamok eljárási önállóságának általános szabálya



## **97/80/EK irányelv preambulum bekezdések**

*(17) mivel a felperesnek nem állna rendelkezésére hatékony eszköz az egyenlő bánásmód elvének a nemzeti bíróságok által történő kikényszerítésére akkor, ha egy nyilvánvaló megkülönböztetés esetében az alperes nem lenne köteles azt bizonyítani, hogy az ő cselekménye valójában nem diszkriminatív*

## **97/80/EK irányelv preambulum bekezdések**

*(18) mivel az Európai Közösségek Bírósága úgy határozott, hogy a bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályok módosíthatók, ha a megkülönböztetés valószínűsíthető és ilyen esetekben az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása érdekében a bizonyítási teher visszaszáll az alperesre, amennyiben a megkülönböztetésről bizonyítékok állnak rendelkezésre;*

## **97/80/EK IRÁNYELV\***

### **10. cikk**

**A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki (felperes) úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni**

\*Az átdolgozott 2006/54/EK irányelv 19. cikke.  
2000/43/EK irányelv 8. cikke (faji irányelv) és  
2000/78/EK irányelv 10. cikke (keret irányelv)

## És jelenleg

- az Európai Parlament és a Tanács 2000/43/EK irányelvének 8. cikke a személyek közötti faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli, egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról (a „faji irányelv”)
- az Európai Parlament és a Tanács 2000. november 27-i, 2000/78/EK irányelvének 10(1) cikke az egyenlő bánásmód általános kereteinek megteremtéséről az alkalmazás és foglalkoztatás terén (a „keret irányelv”)
- az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelvének (2006. július 5.) 19(1) cikke a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról („Átdolgozott irányelv”)

## Egyenlő bánásmódról szóló 2006/54/EK irányelv preambulum bekezdései

*(30) A bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályok elfogadása jelentős szerepet játszik annak biztosításában, hogy lehetőség nyíljon az egyenlő bánásmód elvének eredményes betartására. A Bíróság határozata értelmében gondoskodni kell annak biztosításáról, hogy a bizonyítás az alperest terheli, amennyiben a megkülönböztetés valószínűsíthető, kivéve olyan eljárások esetében, amelyekben a bíróság vagy az egyéb illetékes nemzeti hatóság feladata a tények feltárása. Lényeges azonban annak tisztázása, hogy a közvetlen vagy a közvetett megkülönböztetésre utaló tények értékelése a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelően továbbra is az illetékes nemzeti szerv feladata.*



## A bizonyítási teher áthárításának két szakasza: 1. szakasz

A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki (felperes) úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni

## Feltételezés?

Feltételezés ≠ Következtetés

AG Kokott véleménye a C-394/11 Belov ügyben

## **A bizonyítási teher áthárításának két szakasza: 2. szakasz**

A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy **az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg**, amennyiben valaki (felperes) úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni

## **A bíróság szerepe**

**A nemzeti bíróságok feladata annak vizsgálata, hogy**

*„a munkáltató ellen felhozott vádak megalapozottak, valamint, hogy a munkáltató által ismertetett bizonyítékok elegendőek-e ahhoz, hogy alátámasszák a munkáltató azon állítását, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg.”*

(**Firma Feryn NV**. C-54/07 sz. ügy, 33. paragrafus)

## A bíróság szerepe a gyakorlatban

- Bizonyítékok összegyűjtése: a bíró feladata
- Bizonyítékok kiadásának elrendelése
- Vélelmek felállítása, következtetések
- C-104/10 sz. ügy: **Kelly v National University of Ireland**
- C-415/10 sz. ügy: **Meister v Speech Design CarrierSystems GmbH**
- **RB-v-BA** [2006] IRLR 473

## 1. szakasz: bizonyíték

C-54/07 sz. ügy, **Firma Feryn NV**:

- ✓ A munkáltató azon korábbi állítása, miszerint bizonyos kisebbségi csoportokhoz tartozó munkavállalókat nem foglalkoztat „*olyan ténynek tekintendő, amelyből jogosan feltételezhető a (még mindig fennálló) diszkriminatív toborzási gyakorlat.*”

## Firma Feryn NV

A társaság igazgatójának kijelentései:

*„Nem csak bevándorlók törnek be. Ezt nem mondanám, nem vagyok rasszista. A betörők között ugyanúgy vannak belgák is. De az emberek láthatóan félnek. És az emberek gyakran mondják, hogy bevándorlókat ne küldjek. Kénytelen vagyok eleget tenni ügyfeleim kéréseinek. Ha nekem azt mondják, hogy kérem ezt és ezt a terméket és így és így szeretném, én pedig azt válaszolom, hogy így nem csinálom meg, hanem küldöm az embereimet, akkor azt fogják mondani, hogy nem kérik az ajtót. Én pedig csődbe megyek. Nem tehetem meg, hogy az ügyfelek igényét figyelmen kívül hagyom. Ez nem az én problémám. Nem én hoztam létre ezt a problémát Belgiumban. Én azt szeretném, ha a cégnek jól menne, az év végére el akarom érni a kitűzött árbevételi célokat. Hogyan tudom ezt megtenni? Úgy, ha az ügyfél igényei szerint működöm!”*

## Firma Feryn NV

A CJEU véleménye szerint ezek a kijelentések olyan tények tekintendők, amelyből jogosan feltételezhető a diszkriminatív toborzási gyakorlat, és a bizonyítás terhe ezért áthárul a munkaadóra.

Az ügyben gyűjtött tényadatok alapján nem meglepő, hogy a diszkriminatív megjegyzésekre alig egy évvel korábban került sor, és a cégnek nem voltak marokkói származású alkalmazottai.

## 1. szakasz: bizonyítékok

C-81/12 sz. ügy: Asociata ACCEPT v Consiliul National pentru Combaterea Discriminari [2013] 3 C.M.L.R 26

A Steaua Bucuresti labdarúgó klub egy részvényese kijelentette, hogy sosem igazolna le homoszexuális játékosokat.

## ACCEPT

Noha a kijelentés olyan személytől származott, akinek hivatalosan nem volt közvetlen ráhatása a munkaadó toborzási gyakorlatára és toborzási döntéseire, a CJEU döntése szerint ennek nincs jelentősége:

*„... az alperes munkaadó nem tagadhatja olyan tények meglétét, amelyekből vélelmezhető, hogy diszkriminatív toborzási szabályzattal rendelkezik, annak alapján, hogy egy olyan személy – aki saját állítása szerint és látszólag is fontos szerepet játszik a társaság vezetésében, de jogilag nincs kötelező érvényű ráhatása a döntésekre – homofób toborzási gyakorlat meglétére utaló kijelentéseket tett*

*... a tény, hogy ... a munkaadó nem határolódott el egyértelműen a fenti kijelentésektől, olyan tényező, amelyet a bíróság... a tények összesített elbírálásának kontextusában figyelembe vehet.”*

## 2. szakasz: bizonyíték

### Firma Feryn NV:

- A munkáltatóra hárul a felelősség, hogy „*bizonyítékokkal támassza alá azt, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértette meg*”

## ACCEPT

Az **ACCEPT** ügy esetében a CJEU megengedte, hogy:

„... az alperesek cáfolhatják a törvénybe ütköző hátrányos megkülönböztetés meglétét... többek közt azzal, hogy toborzási szabályzatuk olyan tényezőkön alapul, amelyek függetlenek a szexuális orientáción alapuló megkülönböztetéstől... [de] az alperesnek sürgősen azt igazolnia, hogy a múltban már vett fel adott szexuális orientációjú személyeket, mivel bizonyos körülmények között ilyen toborzási információk a magánélet tiszteltetéséhez való jogot sérthetik. ... [Ehelyett] a prima facie (első ránézésre) diszkriminációnak látszó ügyek cáfolhatók olyan konzisztens bizonyítékokkal, amelyek között található például az alperes reakciója... világosan elhatárolódva olyan nyilvános kijelentésektől, amelyek alapján a diszkrimináció feltételezhető, valamint olyan kifejezett rendelkezések megléte a toborzási szabályzatban, amelyek a 2000/78/EK irányelvben definiált egyenlő bánásmód elvének tiszteltetését hivatottak biztosítani”

## Mi nem tekinthető elfogadható válasznak

- A munkaadó indokai és indítékai, **R vs Prágai Repülőtéri bevándorlási tisztviselő** [2005] 2AC, HL, per Baroness Hale
- Védett tulajdonságokra vonatkozó sztereotip feltételezések, C-83/14 **CHEZ**, CJEU

## Eljárás

*... noha a [97/80/EK irányelv](#) 4. cikk (1) § nem rögzíti, hogy azon személyek, akik úgy ítélik meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedtek, jogosultak olyan információkhoz hozzáférni, amelyek alapján „olyan tényekre hivatkozhatnak, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni” a rendelkezés szerint, elképzelhető, hogy ha az alperes megtagadja az információszolgáltatást ezen tények feltárásának részeként, ezzel az irányelv céljának megvalósulását ellehetetleníti, és az érintett rendelkezés hatékonyságát és alkalmazhatóságát sérti.*

C-104/2010 **Kelly** para 34

## **Eljárás**

***„... azon tények feltárása tekintetében, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni , biztosítani kell, hogy az alperes általi információszolgáltatás megtagadása ne lehetetleníthesse el a 2000/43, 2000/78 és 2006/54 számú irányelvek céljának megvalósulását.”***

C-415/2010 Meister

## **Eljárás**

***„... azon tények feltárása során, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni , az információszolgáltatás alperes általi megtagadása fontos és tekintetbe veendő tényező lehet. Az eljáró bíróság feladata, hogy a tárgyalta ügy minden körülményét figyelembe véve döntsön arról, hogy az ügy esetében ez így van-e.”***

Meister



**Gyakorlati alkalmazás: közvetlen  
hátrányos megkülönböztetés –  
első szakasz**

# **(1) Elsődleges tények feltárása**

Az elsődleges tényekhez  
soroljuk:

- ✓ A keresethez **közvetlenül** kapcsolódó tények
- ✓ **Háttér** tények és közvetett bizonyítékok.
- ✓ Releváns **statisztikai** bizonyítékok.

## Releváns összehasonlítás



*Az összehasonlításnak csak jellegében hasonló dolgok között van értelme, olyan személyhez lehet csak hasonlítani, akinek körülményei és helyzete ugyanolyan mint a felperesé, vagy attól legalábbis nem tér el lényegesen.*

**(MacDonald vs Skócia Főtanácsnoka  
[2003] IRLR 512)**

## Első szakasz

**(2) A megfelelő  
vélelmek és  
következtetések  
levonása**

- (semleges)  
tények/háttér-  
információk platformja
- Összességükben és  
megfelelő kontextusban  
vizsgálva

Milyen vélelmet  
/következtetést lehet  
levonni??



Mire van szükség a bizonyítási teher áthárításához?

**Feltételezett ≠ Következtetett (Belov)**

*De*

**Önmagában a negatív bánásmód + védett tulajdonságok ≠ áthárított bizonyítási teher (CHEZ)**

*Noha*

**Elegendő lehet a sztereotípiákon vagy előítéleteken alapuló gyakorlatra utaló bizonyíték (CHEZ)**

## Második szakasz

Munkáltatói magyarázat



... az alperes feladata bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült

## **A bizonyítási kényszer áthárítása közvetett megkülönböztetés eseteiben**

Közvetett megkülönböztetés áll fenn:

„...ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat, adott faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal, objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek

2000/43/EK irányelv 2(2)(b) pont; 2000/78/EK irányelv 2(2)(b) pontja; 2006/54/EK irányelv 2(1)(b) pontja.

## **Első szakasz közvetett diszkriminációs esetben**

Az „1. szakasz” követelménye, hogy a felperes (sértett) olyan tényeket tárjon a bíróság elé, amelyekből olyan, látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat (angolul „PCP”) meglétére lehet következtetni, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket másokkal összehasonlítva hátrányos helyzetbe hozza.

## **Első szakasz közvetett diszkriminációs esetben**

**A kérdés tehát az, hogy:**

a felperesnek sikerül-e olyan, első látásra helytálló *(prima facie)* és valószínűsíthető esetet a bíróság elé tárnia, amelyből egy olyan, látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat meglétére lehet következtetni, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket másokkal összehasonlítva hátrányos helyzetbe hozza?

Ha igen: második szakasz

Ha nem: a per elutasításra kerül

## **Első szakasz közvetett diszkriminációs esetben**

Az közvetett diszkriminációs ügyekben a felperesek számára, a bizonyítás terhének áthárításához a legnehezebb feladat annak a követelménynek a teljesítése, hogy olyan vélelmet állítsanak fel, miszerint a PCP a védett csoport számára „különös hátrányt” okoz.

## „különös hátrány”

- Például a nők és férfiak fizetésének eltérése ügyében, **McNeil vs Revenue and Customs Commissioners**, UKEAT/01831/17/RN [2018]IRLR 398
- A nők és férfiak fizetésének eloszlása közötti különbség valamilyen problémára utalhat vagy hátrányos megkülönböztetésnek tűnhet. Azonban ha nincs megfelelő és elegendő bizonyíték arra, hogy a fizetésbeli különbség szignifikáns és/vagy rendszerszintű, kicsi a valószínűsége, hogy a „különös hátrány” megállapítható. Jelentős és szisztematikusan előforduló, konzisztens fizetésbeli különbség szükséges ahhoz, hogy vélelmezhető legyen, hogy az alacsonyabb fizetés fő oka a nők számára „különös hátrányt” jelent
- A különös hátrány fizetéssel kapcsolatban számos módon bizonyítható, de a pusztá feltételezés nem elegendő

## Közvetett diszkriminációs eset (2)

### Második szakasz

Sikerült-e a munkaadónak **meggyőző bizonyítékokat felmutatnia, amelyek megcáfolják a felperes által felhozott vádakat?**

Ha igen: a per elutasításra kerül

Ha nem: indoklás

## **Közvetett diszkriminációs eset (3)**

### **Indoklás**

Képes-e a munkaadó **indokolni** a rendelkezést, feltételt vagy gyakorlatot?

Nem? A per sikeres

Igen A per elutasításra kerül