



Udowodnienie dyskryminacji

Przeniesienie ciężaru dowodu i dostępu do dowodów

Tom Brown



Funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission

Statystyki:

- 20% różnica we wskaźnikach zatrudnienia osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych w UE (21% w Niemczech, 28% w Wielkiej Brytanii, 30% w Polsce)
- Kobiety są wynagradzane średnio o 16,3% mniej niż mężczyźni
- ~27% Europejczyków niepełnosprawnych/ osób należących do mniejszości seksualnych i etnicznych zgłasza przypadki dyskryminacji
- 54% Europejczyków uważa, że fakt ukończenia 55 roku życia jest niekorzystny przy ubieganiu się o pracę

- Sprawcy nie przyznają się do dyskryminacji lub mogą być jej nieświadomi
- Informacje, które mogą świadczyć o dyskryminacji, często znajdują się w rękach sprawcy.
- Statystyki mogą być wymagane.
- Powód może być zmuszony do udzielenia odpowiedzi na uzasadnioną odpowiedź na pozew

Jak UE zareagowała na te wyzwania?

- Etap 1: jeżeli powód udowodni *prima facie* przypadek dyskryminacji ...
- Etap 2: ... pozwany musi udowodnić, że nie doszło do dyskryminacji
- Orzecznictwo - *Danfoss (C-109/88)*, *Enderby (C-127/92)*
- Dyrektywy - 2000/43, 2000/78, 2006/54

Etap 1

- Porównywalność: *Brunhoffer (C-381/99)*
- Brak przejrzystości: *Danfoss (C-109/88)*
- Segregacja zawodowa: *Enderby (C-127/92)*
- Historyczna dyskryminacja: *Firma Feryn NV (C-57/07)*
- Postępowanie powiązanych / wpływowych stron: *ACCEPT (C-81/12)*
- Argumenty oparte na przesądach: *CHEZ (C-83/14)*

Etap 2

- Udowodnienie prawdziwego powodu (nie obalenie powodu dyskryminującego)
- *Firma Feryn*: wykazanie, że uwagi nie odzwierciedlają rzeczywistości
- *ACCEPT*: *potępienie* dyskryminacji i udowodnienie dobrych praktyk rekrutacyjnych

- *Kelly (C-104/10)*
- *Meister (C-415/10)*
- Poszanowanie przepisów krajowych
- Szacunek dla prywatności
- Ale nie kosztem skuteczności

- Przenoszenie ciężaru dowodu może być potężnym narzędziem w dążeniu do zapewnienia równości.
- Nie jest jasne, w jakim stopniu przepisy krajowe odnoszące się do ujawniania informacji będą miały wpływ na TSUE.
- Istnieje potencjał dla nowych, kreatywnych i interesujących zmian prawnych w przyszłości.



Tom Brown
tb@cloisters.com
0207 827 4008

