




Dokazovanie diskriminácie

*Presun dôkazného bremena
Ako ustanoviť prezumpciu diskriminácie
partner Jacob Sand*

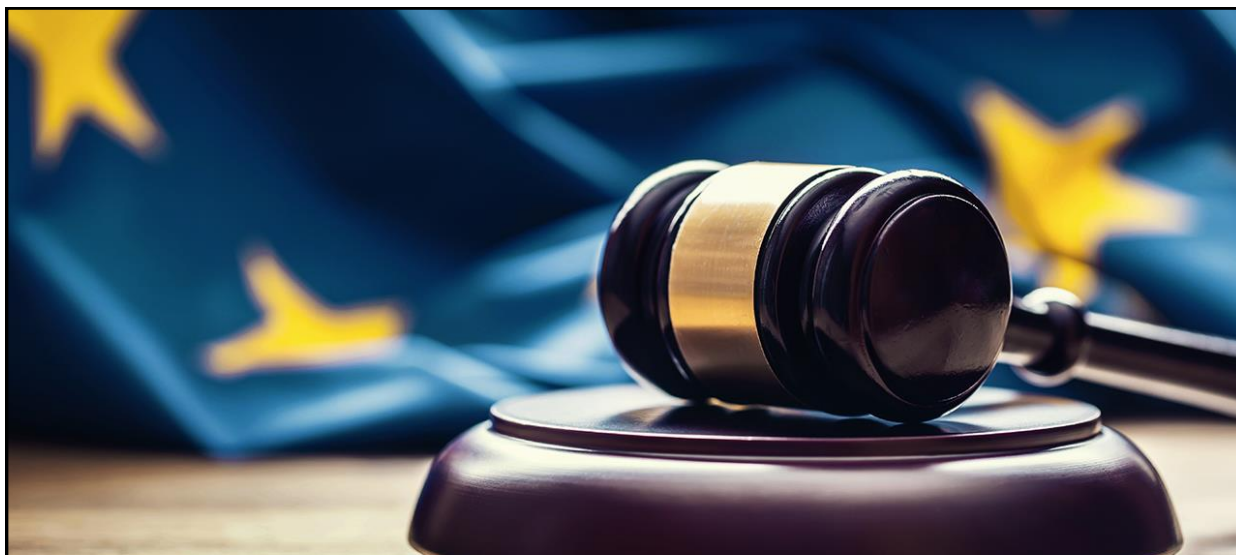
24. júna 2021



Gorissen Federspiel

 Financované v rámci programu Európskej komisie „Práva, rovnosť a obľasťstvo na obdobie rokov 2014-2020“

1



Judikatúra

Presun dôkazného bremena
Súdny dvor Európskej únie

2

DANFOSS

1989 C-109/88



Nerovnaké odmeňovanie v rámci rovnakej mzdovej skupiny pre mužov a ženy.



Systém odmeňovania zamestnávateľa úplne nie je dostatočne transparentný.



Muži sú odmeňovaní o 6,85% viac ako ženy na základe miezd vyplatených 157 pracovníkom v rokoch 1982 až 1986.

Rozsudok Súdneho dvora:

„... Smernica o rovnakom odmeňovaní sa musí vykladať v tom zmysle, že ak podnik uplatňuje **system odmeňovania, ktorý nie je dostatočne transparentný**, je na zamestnávateľovi, aby preukázal, že jeho mzdová prax nie je diskriminačná, ak zamestnankyňa vo vzťahu k **relatívne veľkému počtu zamestnancov** tvrdí, že priemerná mzda pre ženy je nižšia ako pre mužov.“

3

KODIFIKÁCIA NEDISKRIMINÁCIE

Charta základných práv Európskej únie

Článok 21 ods. 1 Nediskriminácia

Zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Článok 23 ods. 1 Rovnosť medzi ženami a mužmi

Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54

Článok 19 Dôkazné bremeno

Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa **osoba cíti poškodená** nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu **skutočnosti nasvedčujúce tomu**, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, **je na odporcovi**, aby preukázal, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Úvodné ustanovenie 30

Prijatie pravidiel o **dôkaznom bremene** zohráva významnú úlohu pri zabezpečovaní účinného presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania.

4

FERYN

2008 C-54/07

Rozsudok Súdneho dvora:

„Verejné vyhlásenia, ktorými zamestnávateľ dáva najavo, že podľa svojej náborovej politiky neprijme žiadnych zamestnancov určitého etnického alebo rasového pôvodu, **postačujú na to, aby mohlo vzniknúť podozrenie o existencii náborovej politiky, ktorá je priamo diskriminačná.**“



Riaditeľ

„...uskutočňoval sa nábor montérov, **ale nemohli sa zamestnať „imigranti“**, pretože zákazníci sa im zdráhali umožniť prístup do ich súkromných obydlí.“

Gorrissen Federspiel

5

5

KELLY

2011 C-104/10

Rozsudok Súdneho dvora:

„... dôkazné bremeno v prípade diskriminácie na základe pohlavia sa musí vykladať v tom zmysle, že **neoprávňuje žiadateľa [...] k získaniu informácií**, ktoré má poskytovateľ kurzu o kvalifikácii ostatných uchádzačov [...], s cieľom jednoznačného preukázania „skutočností, z ktorých sa dá predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii“...“

„Nemožno však vylúčiť, že odmietnutie zverejnenia zo strany žalovaného v rámci preukázania týchto skutočností by mohlo viesť k **ohrozeniu dosiahnutia cieľa sledovaného touto smernicou [...], najmä jej účinnosti.**““



Kelly odmietli prijať vzdelávací kurz na UCD v Dubline.



Kelly požadovala informácie týkajúce sa kandidátov na preukázanie diskriminácie na základe pohlavia.



Žiadosť o poskytnutie dokumentov bola zamietnutá.

Gorrissen Federspiel

6

6

MEISTER

2012 C-415/10

Pani Meister sa uchádzala o miesto vývojárky softvéru.

- Na pracovný pohovor ju nepozvali, aj keď spĺňala všetky požiadavky.
- Vyžiadala si informácie o osobe, ktorá bola nakoniec zamestnaná.
- Zamestnávateľ odmietol sprístupniť tieto informácie.

Rozsudok Súdneho dvora:

- Dôkazné bremeno **neoprávňuje** „... pracovníka [...] na prístup k informáciám“
- „Nemožno však vylúčiť, že **odmietnutie žalovaného poskytnúť prístup k informáciám môže byť jedným z faktorov, ktoré je potrebné zohľadniť pri zisťovaní skutočností, z ktorých možno predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.**“

Gorissen Federspiel

7

ASOCIATA ACCEPT (FC STEAUA)

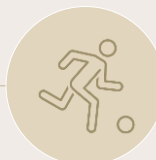
2013 C-81/12



Aktionár



Aktionár s vedúcim postavením v FC Steaua urobil verejné vyhlásenie.



Napr.: „Namiesto homosexuála, ktorý by hral na krídle by bolo lepšie mať juniorského hráča“ a „Ani keby som musel [FC Steaua] zavrieť, neprijal by som do tímu homosexuála“



Rozsudok Súdneho dvora:

„... skutočnosti, ako sú tie, z ktorých vychádza spor vo veci samej, **môžu predstavovať skutočnosti, z ktorých možno predpokladať, že došlo k... diskriminácii**“, pokiaľ ide o profesionálny futbalový klub, **aj keď** dotknuté vyhlásenia pochádzajú od osoby, ktorá sa prezentuje a je v médiách a medzi širokou verejnosťou vnímaná ako niekto, kto zohráva vedúcu úlohu v tomto klube bez toho, aby bola nevyhnutne právne spôsobilá ho zaviazat alebo zastupovať v záležitostiach náboru.“

Gorissen Federspiel

8

8

RAMOS

2019 C-531/15

Zdravotné a bezpečnostné riziká



- Pani Ramos dojčila svoje dieťa, keď pracovala ako zdravotná sestra na úrazovej a pohotovostnej službe v nemocnici.
- Informovala svojho zamestnávateľa, že úlohy, ktoré od nej požaduje, ju vystavujú zdravotným a bezpečnostným rizikám.

Žiadosť o úpravu



- Požiadala o úpravu svojich pracovných podmienok a o prijatie preventívnych opatrení.
- Nemocnica žiadosť zamietla s tým, že pani Ramosová nepredstavuje žiadne riziko pre dojčenie svojho dieťaťa.

Dôkazy



- Nemocnica predložila zoznam bezrizikových pracovných miest vrátane zdravotnej sestry a ďalej správu lekára potvrdzujúcu, že pani Ramos bola vyšetrená, a vyhlásila, že je spôsobilá vykonávať úlohy spojené s jej prácou.
- Pani Ramos predložila list podpísaný jej vedúcou, v ktorom sa uvádza, že práca zdravotnej sestry na tomto oddelení predstavuje pre dojčiacu pracovníčku a jej dieťa fyzické, chemické, biologické a psychosociálne riziká.

Gorissen Federspiel

9

9

RAMOS

2019 C-531/15

Rozsudok Súdneho dvora:

„list, ktorý poskytla pani Otero Ramos, predstavuje dôkaz umožňujúci preukázať, že hodnotenie rizika jej práce nezahŕňalo konkrétne hodnotenie zohľadňujúce jej individuálnu situáciu, a že [...] posúdenie teda nebolo vykonané v súlade s požiadavkami článku 4(1) smernice 92/85.

„Bude preto **na žalovanom, aby preukázal, že hodnotenie rizika stanovené v článku 4 smernice 92/85 bolo vykonané v súlade s požiadavkami tohto ustanovenia**, majúc na pamäti, že dokumenty, ako napríklad osvedčenie zamestnávateľa, podľa ktorého práca je klasifikovaná ako „bezriziková“ v spojení s osvedčením, podľa ktorého je dotýčaný pracovník „spôsobilý“ na prácu, bez akýchkoľvek vysvetlení spôsobilých na potvrdenie týchto záverov, nemôžu samé osebe poskytovať nevývrátiteľnú domnienku, že je tomu skutočne tak. **Inak by toto ustanovenie aj pravidlá dokazovania ustanovené v článku 19 smernice 2006/54 boli zbavené praktického účinku.**“

Gorissen Federspiel

10

10

SCHUCH-GHANNADAN

2019 C-274/18

Mínoo Schuch-Ghannadan (MSG) bola výskumnou pracovníčkou na Medizinische Universität Wien.

Údajná diskriminácia na základe pohlavia.

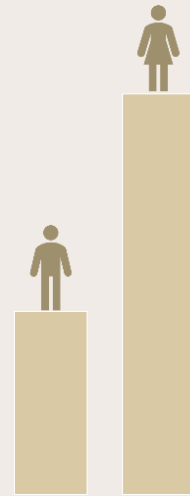
- Domáce právo v Rakúsku uprednostňovalo zamestnancov na čiastočný úväzok.

MSG predstavila štatistiku rakúskeho trhu práce vo všeobecnosti.

- Na čiastočný úväzok pracovalo viac žien, než mužov.
- Nemala k dispozícii informáciu opisujúcu situáciu v oblasti zamestnania na rakúskych univerzitách.

Rozsudok Súdneho dvora:

- V zámjme **zachovania účinnosti** článku 19 smernice 2006/54 sa musí vykladať v tom zmysle, že umožňuje zamestnancovi **ustanoviť domnienku založenú na všeobecných štatistikách trhu práce v danom členskom štáte**. A to v situácii, keď od zamestnanca **nemožno očakávať** predloženie konkrétnejších štatistik týkajúcich sa príslušnej skupiny zamestnancov, **ak zamestnanec nemá prístup k týmto štatistikám alebo nemá podmienky pre prístup alebo má s nimi ťažkosti**.



Zamestnanci na čiastočný úväzok v členskom štáte.

Gorrißen Federspiel

11

11



Presun dôkazného bremena

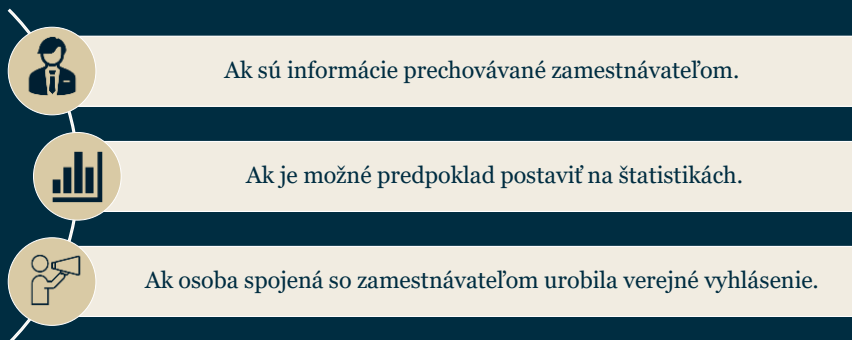
Smerovanie Súdneho dvora Európskej únie

12

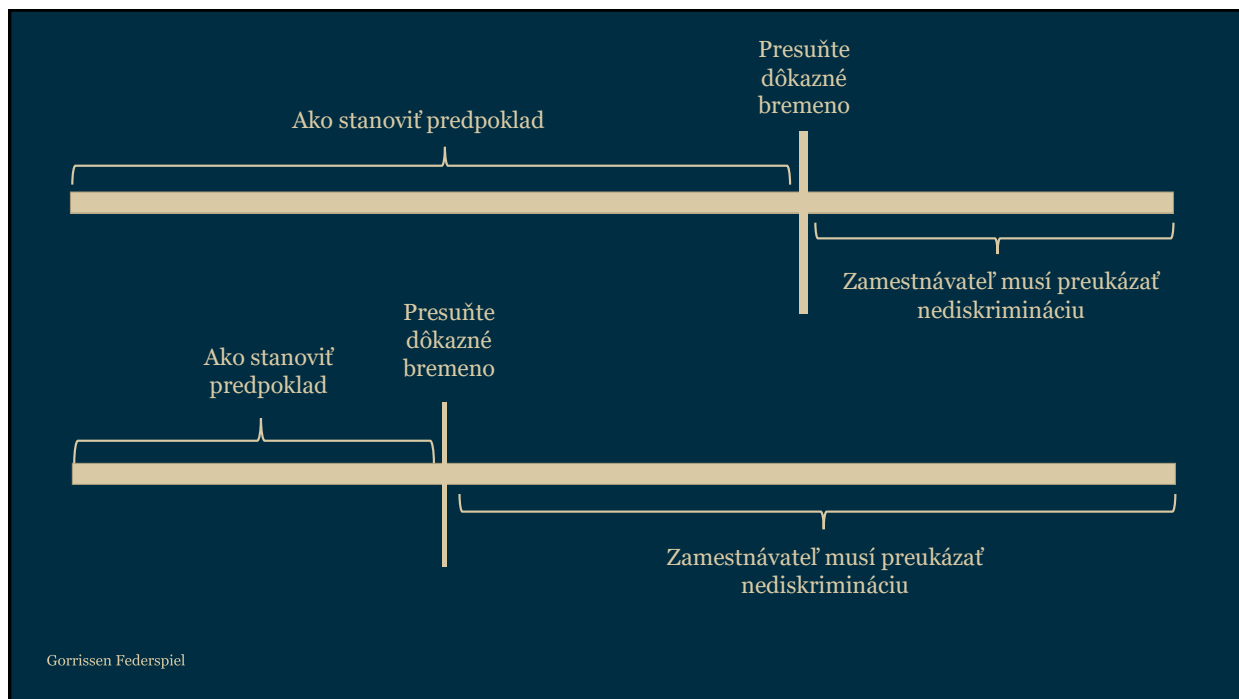
KLÚČOVÉ INFORMÁCIE

Pri zabezpečovaní účinného presadzovania nediskriminácie a rovnakého zaobchádzania zohráva dôležitú úlohu dôkazné bremeno.

V niektorých situáciách je pre osobu, ktorá sa domnieva, že bola poškodená, jednoduchšie stanoviť predpoklad:



13



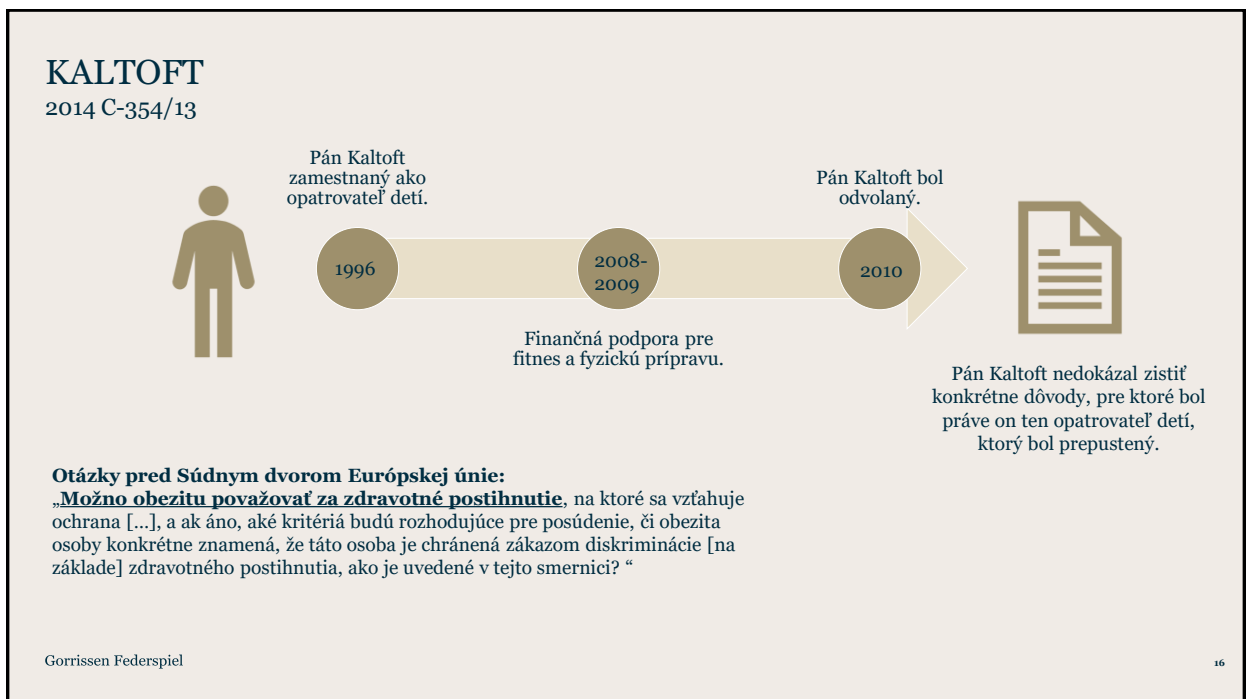
14



Kaltoft

2014 C-354/13

15



16

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA	ROZSUDOK SÚDU
<p>„Obezita sa zvyčajne meria na základe indexu telesnej hmotnosti (BMI) [...]. [...] Osoby s BMI od 30,00 do 34,99 sú v obéznej triede I, osoby s BMI od 35,00 do 39,99 sú v triede obezity II a osoby s BMI nad 40,00 sú v triede obezity III, ktorá sa niekedy označuje ako <u>závažná, extrémna alebo chorobná obezita</u>.“</p> <p>„Z týchto dôvodov navrhujem, aby sa na otázku 4 odpovedalo v tom zmysle, že iba <u>závažná obezita môže predstavovať zdravotné postihnutie</u> [...], a to iba vtedy, ak spĺňa všetky kritériá stanovené v judikatúre Súdneho dvora týkajúcej sa pojmu zdravotné postihnutie. Je vecou vnútroštátneho súdu, aby overil, či je to tak v prípade pána Kaltofta.“</p>	<p>„Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy je potrebné na štvrtú otázku odpovedať, že [...] obezita pracovníka <u>predstavuje „zdravotné postihnutie“</u> v zmysle tejto smernice, ak predstavuje obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobých fyzických, psychických alebo psychologických porúch, ktoré v interakcii s rôznymi prekážkami môžu <u>brániť plnej a efektívnej účasti</u> dotknutej osoby na <u>profesionálnom živote</u> na rovnakom základe ako ostatní pracovníci. <u>Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či sú tieto podmienky vo veci samej splnené.</u></p>

Anketa

Môžeme na základe dostupných skutočností považovať pána Kaltofta za osobu so zdravotným postihnutím?

- a) Áno
- b) Nie

KALTOFT

Výšší súd pre západné Dánsko



Pán Kaltoft

Hmotnosť: 160 kíl.

BMI: >54. (Trieda obezity III, závažná, extrémna alebo chorobná obezita)



Súdny dvor Európskej únie

Je vecou Vyššieho súdu pre západné Dánsko, aby určil, či boli splnené podmienky pre zdravotné postihnutie.



Výšší súd pre západné Dánsko

Obezita pána Kaltofta nepredstavuje zdravotné postihnutie.

- V rozpore s názorom generálneho advokáta.