

PUNEREA ÎN APLICARE A LEGISLAȚIEI UE PRIVIND COMBATerea DISCRIMINĂRII

SEMINAR DEDICAT MEMBRILOR AUTORITĂȚII JUDECĂTOREȘTI

București, 22-23 mai 2023

Probarea discriminării

IOANNA DERVISOPOULOS, JUDECĂTOR DE CONTENȚIOS
ADMINISTRATIV

 Finantat în cadrul programului "Cetățeni, egalitate, drepturi și valori 2021-2027" al Comisiei Europene

Sarcina probei

- ▶ Definiție: răspundeți la întrebarea referitoare la partea căreia îi revine sarcina de a proba faptele contestate de partea adversă.
- ▶ Principiu: sarcina probei revine reclamantului (persoana care face plângerea sau acuzația).
- ▶ Acest lucru este adesea problematic.
 - ▶ Care sunt motivele pentru aceasta?

Sarcina probei

- ▶ Faptele din perspectiva persoanelor care discriminează
- ▶ În special în cazuri de discriminare indirectă
- ▶ Soluție: Inversarea sarcinii probei sau transferarea sarcinii probei

Origine

- ▶ Deciziile CEJ privind remunerarea egală
- ▶ Decizia din data de 17.10.1989, Danfoss – C-109/88, paragraful 14:

„Preocuparea pentru eficacitate [...] trebuie să conducă [...] la [un drept comunitar] care să implice modificări ale reglementărilor naționale în domeniul sarcinii probei în acele cazuri speciale în care astfel de schimbări sunt indispensabile pentru implementarea efectivă a principiului egalității de tratament.”

- ▶ Decizia din data de 27.10.1993, Enderby - C-127/92, paragraful 18:

„În cazul existenței unui caz de discriminare *prima facie*, angajatorul trebuie să demonstreze că există motive factice pentru diferența de remunerare identificată.”

Origini

▶ Argumente:

- ▶ Principiul eficacității (*effet utile*)
- ▶ Principiul protecției juridice efective

Legiferare

Sarcina probei în virtutea Directivei nr. 97/80 (discriminare sexuală, în prezent abrogată)

- ▶ Articolul 4 Sarcina probei

(1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, în cazurile în care persoanele care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament demonstrează, în fața unei instanțe judecătorești sau a altui organ competent, **fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtul să aibă obligația de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.**

(2) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună un regim probatoriu mai favorabil reclamantului.

(3) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în cadrul cărora stabilirea faptelor este obligația instanței sau a organismului competent.

Legiferare

Legislația secundară în vigoare

- ▶ Art. 8 paragraful 1 din Directiva 2000/43
- ▶ Art. 10 paragraful 1 din Directiva 2000/78
- ▶ Art. 19 paragraful 1 din Directiva 2006/54
- ▶ Art. 9 paragraful 1 din Directiva 2004/113

Directiva 2000/78

- ▶ Articolul 10 Sarcina probei

Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, **fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine pârâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat.**

Alineatul (1) nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind probele care să fie mai favorabile reclamantilor.

Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale.

[...]

Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care instrumentarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.

Test în două etape

▶ Etapa 1:

Partea reclamantă trebuie să dovedească faptele din care poate fi prezumată discriminarea (prezumția de discriminare) – caz de discriminare *prima facie*

▶ Etapa 2:

Ulterior, pârâtul are obligația de a dovedi contrariul, respectiv faptul că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat.

Etapa 1

- ▶ "Prezumția" NU ESTE „o concluzie certă” (avocat general Kokott, Belov - C-394/11, paragraful 88).
- ▶ Trebuie avute în vedere toate circumstanțele cauzei în cadrul unei evaluări generale a faptelor (CEJ, 25 aprilie 2013, Accept -C-81/12, paragraful 50).

Etapa 1

- ▶ CEJ, 10 iulie 2008, Feryn - C-54/07:
- ▶ Angajatorul publică o ofertă de locuri de muncă.
- ▶ La scurtă vreme, acesta a declarat în mod public că societatea sa dorește în principiu să angajeze instalatori, însă nu poate angaja persoane de origine străină deoarece clienții manifestă rezerve în ceea ce privește accesul acestora în locuințele lor private pe durata lucrărilor.

Etapa 1

- ▶ Decizia Feryn:
- ▶ Paragraful 31: „Astfel de fapte, care au potențialul de a da naștere la o prezumție privind o politică de recrutare discriminatorie, pot include declarații prin care un angajator anunță public faptul că acesta nu va angaja lucrători de o anumită origine etnică sau rasă în baza politicii sale de recrutare.”

Etapa 1

- ▶ CEJ, 25 aprilie 2013, Accept - C-81/12
- ▶ Paragraful 49: „Pentru stabilirea faptelor din care s-a prezumat faptul că a avut loc o discriminare, nu este necesar ca autorul afirmațiilor referitoare la politica de recrutare a unei anumite instituții să aibă în mod neapărat autoritatea juridică pentru a influența în mod direct politica respectivă sau pentru a angaja legal ori reprezenta instituția respectivă în ceea ce privește recrutarea”.
- ▶ Paragraful 51: „În acest sens, trebuie menționat faptul că percepția publicului sau a mediilor vizate poate constitui o dovadă relevantă cu privire la evaluarea pe ansamblu, oricare ar fi aceasta, a afirmațiilor respective din cadrul procedurilor principale.”

Etapa 1

- ▶ CEJ, 16 iulie 2015, CHEZ - C-83/14
- ▶ În contextul dovedirii faptelor din care poate fi prezumată discriminarea, este necesar să ne asigurăm de faptul că refuzul pârâtului de a furniza informații nu subminează atingerea obiectivelor urmărite prin Directiva 2000/43.
- ▶ Practici bazate pe stereotipuri sau prejudecăți de natură etnică.

Etapa 2

- ▶ CEJ, 25 aprilie 2013, Accept - C-81/12
- ▶ În acest context, pârâții pot contesta în fața organismelor naționale competente existența unei astfel de încălcări demonstrând, în particular, prin orice mijloace prevăzute de lege, faptul că politica de recrutare a acestora se bazează pe factori care nu au legătură cu discriminarea bazată pe orientare sexuală.
- ▶ Evaluarea generală
- ▶ Respingerea în bloc a unor indicii consistente: de ex., distanțarea clară față de afirmațiile publice și existența unor prevederi exprese în domeniul politicilor de recrutare.

Etapa 2

- ▶ Decizia CHEZ:
- ▶ " [...] i-a revenit lui CHEZ RB, în calitatea sa de pârât, sarcina de a contesta existența unei astfel de încălcări a principiului privind egalitatea de tratament demonstrând faptul că introducerea respectivei practici și menținerea acesteia nu se bazează în niciun fel pe faptul că respectivele cartiere erau locuite de cetățeni bulgari de etnie romă ci erau bazate exclusiv pe factori care nu aveau legătură cu discriminarea pe criterii de origine rasială sau etnică."

Testele bazate pe statistici și situații

- ▶ Statistici utilizate în mod obișnuit în cadrul evaluării discriminării indirecte (angajare cu fracțiune de normă)
- ▶ Prevăzute în preambul, de ex., EC 15 din Directiva 2000/43
- ▶ CEJ, 03.10.2019, Shukh-Ghannadan -C-274/18, paragraful 51ff: general datele statistice sunt suficiente în cazul în care datele specifice referitoare la grupul relevant de lucrători sunt dificil de accesat sau nu sunt disponibile în niciun mod.
- ▶ Testele de situație, de ex., în cadrul procedurilor de solicitare
- ▶ Însă, a se vedea CEJ, 28.07.2016, Kratzer -C-423/15

Accesul la probe

- ▶ CEJ, 21 iulie 2011, Kelly -C-104/10:
- ▶ Directiva 97/80, Directiva 76/207
- ▶ Nu a existat nicio solicitare de informații deținute în posesie de organizatorul acestei sesiuni de instruire referitoare la competențele celorlalți candidați.
- ▶ Cu toate acestea, nu se poate exclude faptul că refuzul unui pârât de a furniza informații în contextul dovedirii unor astfel de fapte poate submina realizarea obiectivului urmărit de Directivă și, astfel, în special, poate goli articolul 4(1) din prezentul document de eficacitate în practică.
- ▶ Prevederi ale legislației Uniunii referitoare la confidențialitate.

Accesul la probe

- ▶ CEJ, 19 aprilie 2012, Meister -C-415/10
- ▶ Directiva 2000/43
- ▶ Lipsa dreptului candidatului de a cunoaște dacă angajatorul a angajat un alt candidat la încheierea procesului de recrutare.
- ▶ Refuzul pârâtului de a acorda orice acces la informații poate constitui un factor care trebuie avut în vedere la dovedirea faptelor din care se poate prezuma faptul că a avut loc o discriminare directă sau indirectă. Acesta este un aspect care urmează a fi stabilit de instanța sesizată.
- ▶ Tensiuni legate de protecția datelor

Vă mulțumesc foarte mult pentru atenție!