

CIĘŻAR DOWODU



Praktyczny przewodnik
Philip Rostant, sędzia Sądu Pracy,
Sądy Pracy Anglii i Walii

- „*Poinformowano nas, co obrazują te postępowania odwoławcze i postępowania odwoławcze toczące się w innych sprawach, że sądy pracy mają problemy z ciężarem dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć i rasę. **Jest to zaskakujące.***”
- (sędzia sądu apelacyjnego Mummery w wyroku w sprawie **Madarassy przeciwko Nomura International Plc** [2007]IRLR 246)

DYREKTYWA RADY 2000/78

ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Artykuł 10. Ciężar dowodu

Zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku nie przestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

Dwustopniowy test

Artykuł 10

Zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy (1) **osoby, które uważają się za pokrzywdzone** w związku nie przestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, **ustalą** przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

Dwustopniowy test

Artykuł 10

Zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy (1) osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

Dwustopniowy test

Artykuł 10

Zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, (2) aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy (1) osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

Rola sądu

Rolą sądu krajowego jest ustalenie

„czy zachowania zarzucane [...] pracodawcy rzeczywiście zostały wykazane, [a także] czy dowody, które przedstawia na poparcie swoich twierdzeń, że nie naruszył zasady równego traktowania, są wystarczające”.
(wyrok w sprawie C-54/07 **Firma Feryn NV**, pkt 33)

Tertium comparationis

Rzeczywista podstawa porównania; lub

Hipotetyczna podstawa porównania

Porównanie musi opierać się na zasadzie

„podobny z podobnym”, tzn. podstawę porównania musi stanowić osoba, której okoliczności faktyczne są takie same lub nie różnią się materialnie od okoliczności faktycznych powoda.

(sprawa **MacDonald przeciwko Advocate General for Scotland** [2003] IRLR 512)

Dyskryminacja bezpośrednia
Etap pierwszy (1)

**Ustalenie podstawowych
okoliczności faktycznych**

**Podstawowe okoliczności
faktyczne obejmują**

Okoliczności faktyczne, które są
kluczowe dla złożonego pozwu.

Kontekst i poszlaki.

Istotne dane statystyczne.

Etap pierwszy (2)

Wyciągnięcie
z podstawowych okoliczności
faktycznych odpowiednich
wniosków

Kontekst

„Jeśli rzeczywiście są to czynniki rasowe, zazwyczaj nie będzie to wynikać z samego aktu dyskryminacji, lecz z okoliczności towarzyszących i zaistniałych w przeszłości”.

(sędzia sądu apelacyjnego Sedley w wyroku w sprawie **Anya przeciwko University of Oxford.**)

Powód musi wykazać:

*„fakty, które **nasuwają**
przypuszczenie o zaistnieniu
bezpośredniej i pośredniej
dyskryminacji”*

(Artykuł 10)

Etap pierwszy (3)

Czy powód wykazał coś więcej, niż różnicę w statusie, różnicę w traktowaniu, lub krzywdzące traktowanie?

*„**Sam fakt wystąpienia różnicy w statusie lub różnicy w traktowaniu wskazuje jedynie na możliwość zaistnienia dyskryminacji**” .*

(sędzia sądu apelacyjnego Mummery w wyroku w sprawie **Madarrassy**)

Czy ciężar dowodu został przeniesiony na pracodawcę?

Czyli: Czy osoba wnosząca pozew wykazała, w oparciu o podstawowe okoliczności faktyczne i odpowiednie wnioski,

„fakty, które **nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji**”?

Nie? Powództwo jest nieskuteczne.

Tak? Etap drugi.

Etap drugi

Czy pracodawca przedstawił przekonujące dowody na poparcie wyjaśnienia, które **w żadnym razie nie ma dyskryminującego charakteru**?

Tak? Powództwo jest nieskuteczne.

Nie? Powództwo jest skuteczne.

Dyskryminacja pośrednia (1)

Etap pierwszy

Czy powód przekonująco udowodnił, że istnieje przepis, kryterium lub praktyka, która stawia kobiety w niekorzystnej sytuacji i która jest dla nich krzywdząca?

Tak? Etap drugi.

Nie? Powództwo jest nieskuteczne.

Dyskryminacja pośrednia (2)

Etap drugi

Czy pracodawca przedstawił przekonujące dowody na odparcie istnienia któregokolwiek z elementów powództwa?

Tak? Powództwo jest nieskuteczne.

Nie? Uzasadnienie.

Dyskryminacja pośrednia (3)

Uzasadnienie

Czy pracodawca może uzasadnić przepis, praktykę lub kryterium?

Nie? Powództwo jest skuteczne.

Tak Powództwo jest nieskuteczne.