

Udowodnienie dyskryminacji: Dowody i ciężar dowodu

Barbara Cohen

Discrimination Law Consultant

listopad 2012

Udowodnienie dyskryminacji: problem

- Trudno znaleźć bezpośrednio dowody na dyskryminację.
- „Niewielu pracodawców potrafi przyjąć do wiadomości, że taka dyskryminacja istnieje”. (*King* [1991] EWCA)
- ...ci, którzy stosują dyskryminację ze względu na rasę lub płeć zasadniczo nie reklamują swoich uprzedzeń; mogą nawet nie być ich świadomi”. (*Zafar* [1997] WB Izba Lordów)

Udowodnienie dyskryminacji: TSUE wprowadza zasadę przeniesienia ciężaru dowodu

„Dyrektywa w sprawie równości wynagrodzeń musi być interpretowana tak, aby w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo stosuje system wynagrodzeń, który jest całkowicie nietransparentny, na pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia, że stosowany system wynagradzania nie jest dyskryminujący, jeśli zatrudniona kobieta stwierdzi, że biorąc pod uwagę stosunkowo dużą liczbę pracowników średnia płaca dla kobiet jest niższa niż średnia płaca dla mężczyzn” (*Danfoss* C-109/88 (1989))

Dyrektywa dot. ciężaru dowodu 97/80/WE

Motyw 17

... Strony skarżące mogłyby być pozbawione skutecznych środków realizacji zasady równości traktowania przed sądami krajowymi, jeżeli skutkiem przedstawienia dowodu jawnej dyskryminacji nie byłoby przesunięcie na stronę pozwaną ciężaru dowodu, że jej praktyka nie jest w rzeczywistości dyskryminująca.

Dyrektywa dot. ciężaru dowodu 97/80/WE

Art. 1

Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie, że działania podjęte przez Państwa Członkowskie dla realizowania zasady równości traktowania staną się skuteczniejsze, aby umożliwić wszystkim osobom, które uznają się za krzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada równości traktowania, potwierdzenie ich praw w procesie sądowym po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

Dyrektywa dot. ciężaru dowodu 97/80/WE

Art. 4(1)

Państwa Członkowskie podejmą takie działania, jakie są niezbędne, zgodnie z ich systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że jeśli osoby, które uznają się za skrzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada równości traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona.

Dyrektywa o równości rasowej 2000/43, Art. 8;
Dyrektywa o równości zatrudnienia 2000/78,
Art. 10; oraz Dyrektywa o równym traktowaniu
(wersja przededagowana) 2006/54, Art. 19

Państwa Członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

Rola sądów krajowych

- „Do sądu krajowego należy po pierwsze ustalenie, czy zachowania zarzucane temu pracodawcy rzeczywiście zostały wykazane, a po drugie ocena, czy dowody, które przedstawia na poparcie swoich twierdzeń, że nie naruszył zasady równego traktowania, są wystarczające”. (*Firma Feryn NV, TSUE Sprawa C-54/07*)
- Szczegółowe wskazówki dla sądów angielskich - aneks do wyroku w sprawie *Igen Ltd. przeciw Wong* [2005] EWCA

Początkowo ciężar spoczywa na skarżącym który musi przedstawić fakty, w oparciu o które można domniemywać, że doszło do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Jeśli skarżący tego nie zrobi, jego twierdzenia zostaną uznane za bezpodstawne.

- „Samo istnienie różnic w statusie i różnic w traktowaniu jedynie wskazuje na możliwość dyskryminacji. Nie będą one stanowić dyskryminacji, jeżeli nie zostaną poparte innym, wystarczającym materiałem dowodowym, na podstawie którego sąd „mógłby stwierdzić”, że pozwany dopuścił się zachowania stanowiącego bezprawną dyskryminację“. (*Madarassy* [2007] EWCA Civ 33)

Wstępne dowody dyskryminacji

- czy zarzucane traktowanie miało miejsce?
- jeśli tak, kiedy, przez kogo, kto został nim dotknięty?
- czy istnieje faktyczna lub hipotetyczna osoba będąca punktem odniesienia, która była/byłaby traktowana inaczej?
- czy postępowano zgodnie z właściwymi procedurami?
- czy istnieją dowody na uprzedzenie, segregację lub wcześniejszą dyskryminację?
- czy traktowanie było zgodne z domniemanymi zarzutami?

Sąd musi uwzględnić wszystkie dowody istotne dla zarzutu dyskryminacji, w tym dowody, na które powołuje się pozwany kwestionujący lub odrzucający dowody skarżącego.

możliwe źródła dowodów

- ustne i pisemne dowody przedłożone przez strony i świadków
- dokumenty w posiadaniu lub stworzone przez dowolną stronę
- nagrania audio lub wideo
- odpowiedź pozwanego na ankietę lub inne pytania zadane przez skarżącego
- statystyka

Dowody przyjęte przez sądy krajowe będą kluczowe dla wyniku sprawy skarżącego.

„Państwa członkowskie nie mogą stosować zasad, które mogą uniemożliwić osiągnięcie celów określonych w dyrektywie i tym samym pozbawić ją jej skuteczności”
(TSUE w sprawie *Kelly*, Sprawa C-1040/10)

Ciężar dowodu przesuwana się na pozwanego, z chwilą stwierdzenia prawdopodobieństwa dyskryminacji, który musi udowodnić, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania

- Sąd musi uwzględnić skargę, chyba że pozwany przedstawi przekonujące wyjaśnienie wystarczające do udowodnienia, że nie doszło do jakiegokolwiek dyskryminacji.
- Sąd może przejść bezpośrednio do „drugiego etapu” i skoncentrować się na powodach stosowania przez pozwanego określonego traktowania

Dyskryminacja pośrednia: przesunięcie ciężaru dowodu i uzasadnienie

- Jeśli skarżący uprawdopodobni, że przepis, kryterium lub praktyka pozwanego stawia/stawiałyby kobiety w sytuacji szczególnie niekorzystnej w porównaniu z mężczyznami;
- Wówczas, jeśli pozwany nie jest w stanie przedstawić odpowiedniego wyjaśnienia pozwalającego na odrzucenie dowodów skarżącego i udowodnić, że jakakolwiek niedogodność jest całkowicie niezwiązana z płcią, sąd musi orzec dyskryminację pośrednią
- chyba że pozwany może uzasadnić, że przepis, kryterium lub praktyka jest właściwym i niezbędnym sposobem realizacji uzasadnionego celu.