



## Dimostrare la discriminazione

L'inversione dell'onere della prova e l'accesso agli elementi probatori

Christa Christensen – Treviri, dicembre 2014



## Introduzione

- *Ai datori di lavoro non deve essere permesso di sottrarsi alle disposizioni di legge lasciando che sia la dipendente a dover dimostrare l'accaduto. Non è stato affatto corretto, considerata l'inversione dell'onere della prova per un datore di lavoro accusato di discriminazione, dire semplicemente alla parte attrice: **“Mi fornisca le prove”***

## Perché esiste l'inversione dell'onere della prova?

- Discriminazione occulta
- Pregiudizio non riconosciuto
- *Tutti gli esseri umani hanno pregiudizi che non sempre riconoscono....*
- La maggior parte degli elementi probatori è in possesso del datore di lavoro
- Lasciamo che sia il datore di lavoro a dimostrare che non c'è stata discriminazione

## Alcuni argomenti

- Quali provvedimenti pratici per dimostrare la discriminazione
- In che modo la parte attrice acquisisce le prove
- Chi deve dimostrare cosa – e a che punto
- In che modo i giudici nell'UE affrontano queste questioni

## Direttiva 1997/80 sull'onere della prova

- Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché, **se chi si ritiene leso...**
- produce dinanzi ad un **organo giurisdizionale ... elementi di fatto in base ai quali si possa presumere** che ci sia stata discriminazione,
- **spetti** alla **parte convenuta provare l'insussistenza della violazione** della parità di trattamento

## Direttiva 2006/54 sulla parità di trattamento (rifusa)

- Considerando 30: l'adozione di norme sull'onere della prova contribuisce in modo significativo a che il principio della parità di trattamento possa essere applicato efficacemente... occorre quindi adottare provvedimenti affinché l'onere della prova sia a carico della parte convenuta quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione
- La **valutazione dei fatti** in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta rimane di competenza dell'organo nazionale competente

## Articolo 19

- Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché, se chi si ritiene leso... **produce elementi di fatto in base ai quali si possa presumere** che ci sia stata discriminazione,
- **spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione** della parità di trattamento

## Due fasi

- La parte attrice dimostra fatti in base ai quali è possibile presumere che vi sia stata discriminazione – fumus boni iuris. Viene invertito l'onere della prova.
- La parte convenuta deve esibire prove che confermino una spiegazione non discriminatori dei fatti.

## Acquisizione delle prove: Il ruolo del giudice

- Ordini di divulgazione degli elementi di prova
- Quali deduzioni è possibile trarre dalla mancata divulgazione delle informazioni da parte del datore di lavoro
- ***Kelly contro National University or Ireland, Causa C-104/10***
- ***Meister contro Speech Design Carrier Systems GmbH, Causa C-415/10***
- ***RB contro BA [2006] IRLR 473***

## Deduzioni/Contesto/Antefatti

- Cos'è una deduzione?
- Quando è appropriato trarne una?
- Quadro di antefatti/fatti (neutri)
- Esaminati nella loro totalità

## Acquisizione delle prove nel Regno Unito

- Questionari (aboliti ad aprile 2014)
- Linee guida ACAS sulla formulazione delle domande nelle cause per discriminazione
- Ordine di fornire le informazioni (norma 19(2)(b))
- Ordine di divulgare i documenti (norma 10(2)(d))

## Inversione dell'onere della prova nel Regno Unito

- Legge sulla parità di trattamento, sottosezione 136 – due fasi
- In presenza di **fatti** in base ai quali l'organo giurisdizionale **può concludere**, in mancanza di altre spiegazioni, **che il datore di lavoro ha commesso una discriminazione**
- L'organo giurisdizionale **deve ritenere che vi sia stata violazione**
- A meno che **il datore di lavoro dimostri di non aver commesso la violazione**

## Linee guida in 13 punti – Igen contro Wong

1. La parte attrice dimostra fatti in base ai quali l'organo giurisdizionale **può** concludere che vi sia stata discriminazione
2. L'azione legale non viene accolta se la parte attrice non dimostra tali fatti
3. L'organo giurisdizionale deve tenere presente che è inusuale trovare prove dirette di discriminazione
4. Quali deduzioni dovremmo trarre?
5. È importante che, nella prima fase, si consideri solo se la discriminazione **può** essere stata commessa
6. Nella prima fase, presupporre che non vi sia alcuna spiegazione appropriata per l'accaduto
7. È possibile trarre deduzioni da risposte equivoche o evasive

## Seguito delle linee guida in 13 punti

8. Le deduzioni possono essere tratte dal mancato rispetto dei pertinenti codici di condotta
9. Una volta accertata una presunzione di discriminazione, l'onere della prova viene invertito a carico del datore di lavoro
10. Spetta al datore di lavoro, a questo punto, confutare l'accusa di discriminazione
11. Il datore di lavoro deve dimostrare che non vi sia stata in alcun modo discriminazione
12. L'autorità giurisdizionale deve valutare se la spiegazione fornita dalla parte convenuta è sufficiente ad assolvere l'onere della prova
13. L'autorità giurisdizionale si aspetta normalmente elementi probatori convincenti, in grado di assolvere l'onere della prova

## Causa Accept: FC Steaua

- I fatti
- Rinvio pregiudiziale alla CGUE
- Dubbi riguardo alla correttezza del club
- La risposta della CGUE

## Conclusioni

- Le norme nazionali variano in materia di accesso alle informazioni
- In che modo la causa **Meister** ci è di aiuto?
- Deduzioni dalla mancata divulgazione delle informazioni
- La totalità delle prove
- L'accertamento dei fatti è fondamentale
- Quali deduzioni potremmo trarre
- Sofferarsi – **possibilità** di presumere
- Inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro – **necessità** di dimostrare