

UDOWADNIANIE DYSKRYMINACJI: PRZENIESIENIE CIĘŻARU DOWODU ORAZ DOSTĘP DO DOWODÓW

JANE RUSSELL
LIPIEC 2016 r.



Niniejsze szkolenie jest finansowane w ramach programu Komisji Europejskiej „Prawa, równość i obywatelstwo” na lata 2014–2020.

-
- Zasada: Powód musi udowodnić swoją sprawę w oparciu o ocenę prawdopodobieństwa.
 - Ale: powód w sprawie o dyskryminację staje wobec szczególnego ciężaru, ponieważ:

(1) osoby dyskryminujące zazwyczaj nie rozgłaszają swoich uprzedzeń; i

(2) pracodawcy lub usługodawcy dysponują wszystkimi odpowiednimi dowodami, co stwarza szczególny problem dla powodów w sprawach dotyczących bezpośredniej dyskryminacji

-
- Zgodnie z powszechną zasadą skutecznej ochrony sądowej w odniesieniu do praw wspólnotowych nie można praktycznie uniemożliwiać obywatelom wykonywania swoich praw
 - We wczesnej praktyce sądowej Trybunału Sprawiedliwości ostrzeżono, że powodowie mogą mieć szczególne trudności w udowodnieniu dyskryminacji:
 - **Danfoss** (C-109/88) pracujące kobiety zarabiały 7% mniej niż pracujący mężczyźni
 - **Enderby** (C-127/92) logopedki (kobiety) zarabiały mniej niż farmaceuci (mężczyźni)

-
- Kiedyś: [Art. 4 dyrektywy 97/80/WE w sprawie ciężaru dowodu]
 - Obecnie:
 - Art. 8 ust. 1 2000/43 („dyrektywa w sprawie równości rasowej”) (rasa)
 - Art. 10 ust. 1 2000/78 („dyrektywa ramowa”) (religia lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna)
 - Art. 19 ust. 1 2006/54 („dyrektywa przeredagowana”) (płeć)

- „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”.
- To samo sformułowanie we wszystkich dyrektywach (art. 8 ust. 1 2000/43; art. 10 ust. 1 2000/78 i art. 19 ust. 1 2006/54)

- „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”.

test 2-etapowy

- (1) osoby, które uznają się za poszkodowane (powodowie) uprawdopodobnią okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji
- (2) do pozwanego należy udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady

-
- Domniemanie nie oznacza stwierdzenie:
 - **CHEZ** C-394/11 opinia AG Kokott
 - Zgodnie z wymową art. 8 ust. 1 dyrektywy w sprawie równości rasowej wymagane jest jedynie DOMNIEMANIE, a nie definitywne STWIERDZENIE. Ścisła interpretacja zagroziłaby praktycznej skuteczności przepisów w sprawie ciężaru dowodu, czyniąc je praktycznie zbędnymi.
 - Dzięki przeniesieniu ciężaru dowodu utrzymana jest sprawiedliwa równowaga między stronami, ponieważ nie znosi się całkowicie ciężaru dowodu z ofiary, ale jedynie zmienia się go.

CIĘŻAR DOWODU: DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA

- Dyskryminacja bezpośrednia „osoba traktowana jest mniej korzystnie niż” = porównanie
- Arystoteles: podobne traktowanie podobnych przypadków



Osoba porównująca musi być w takich samych lub nieróżniących się istotnie okolicznościach, jak powód: [MacDonald przeciwko głównemu prawnikowi ds. Szkocji \[2003\] IRLR 512](#)

CIĘŻAR DOWODU: BEZPOŚREDNIA -PRAKTYKA SĄDOWA

- **Firma Feryn** (C-54/07)
- Publiczne oświadczenia mogą uprawdopodobnić domniemanie faktyczne (prima facie) lub domniemanie dyskryminacji (etap 1)
- Pracodawca musi następnie udowodnić, że przedmiotowy proces rekrutacji nie był dyskryminacyjny (etap 2)
- **Kelly** (C-104/10) przekonania powoda nie uprawniały go do informacji o kwalifikacjach innych kandydatów w celu uprawdopodobnienia domniemanie faktycznego (prima facie) w ramach etapu 1
- **Meister** (C-415/10) wszystkie dowody (w tym nieprzekazanie informacji) są istotne dla rozpatrzenia, czy powód uprawdopodobnił domniemanie faktyczne (prima facie) w ramach etapu 1

CIĘŻAR DOWODU: BEZPOŚREDNIA - PRAKTYKA SĄDOWA

ESSEX COURT CHAMBERS
BARRISTERS

- **ACCEPT** (C-81/12) brak zdystansowania się pracodawcy od dyskryminujących oświadczeń jest istotny dla uprawdopodobnienia domniemania dyskryminacji w ramach etapu 1
- **CHEZ** (C-394/11) Czy wystarczająca jest różnica w chronionej cesze i różnica w traktowaniu? Co jeszcze jest wymagane? Działania usługodawcy zostały podkreślone szkodliwym przekonaniem opartym na stereotypach.

CIĘŻAR DOWODU: DYSKRYMINACJA POŚREDNIA

- Dyskryminacja pośrednia:
 - „.....sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby [posiadające chronioną cechę] w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do innych osób, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne”
- Art. 2 ust. 2 lit. b) 2000/43
- Art. 2 ust. 2 lit. b) 2000/78
- Art. 2 ust. 1 lit. b) 2006/54

CIĘŻAR DOWODU: DYSKRYMINACJA POŚREDNIA

- 3 etapy:
 - Etap 1: Czy powód uprawdopodobnił domniemanie faktyczne (prima facie), że istnieje przepis, kryterium lub praktyka stawiające osoby posiadające chronioną cechę (kobiety itp.) w szczególnie niekorzystnym położeniu i powodujące szkody dla nich?
 - Etap 2: Czy pracodawca / usługodawca wykazał przekonujące dowody, które obalają istnienie jakichkolwiek elementów wskazanych przez powoda?
 - Etap 3: Czy pracodawca może uzasadnić przepis, kryterium lub praktykę?

- Wykazanie „szczególnie niekorzystnego położenia”
- **Bilka-Kaufhaus** (C-170/84): „dużo mniejsza część”
- **Seymour-Smith** (C167/97): „znacznie mniejszy odsetek”
- **O’Flynn** (C-237/94): „dużo większa część”

CIĘŻAR DOWODU: POŚREDNIA - STATYSTYKA

- Problem z danymi statystycznymi:



▪ Przykład 1

- Cały zbiór = 10 000
- Mężczyźni = 9 000 Kobiety = 1 000
- Mężczyźni zgodni = 700
- Kobiety zgodne = 50
- %wiek zgodnych mężczyzn = 7,7%
- %wiek zgodnych kobiet = 5%

Przykład 2

- Cały zbiór = 20
- Mężczyźni = 12 Kobiety = 8
- Mężczyźni zgodni = 9
- Kobiety zgodne = 7
- %wiek zgodnych mężczyzn = 75%
- %wiek zgodnych kobiet = 87,5%

-
- Dyskryminacja bezpośrednia:
 - Etap pierwszy
 - (1) Ustal podstawowe fakty: główne fakty, uzupełniające fakty, dane statystyczne
 - (2) Wyciągnij odpowiednie wnioski
 - Etap drugi (w ramach którego następuje przeniesienie dowodu)
 - Objaśnienie

-
- Dyskryminacja pośrednia:
 - Etap pierwszy
 - Domniemanie faktyczne (prima facie), że istnieje przepis, kryterium lub praktyka stawiające powoda w szczególnie niekorzystnym położeniu i powodujące szkody
 - Etap drugi
 - Czy pracodawca / usługodawca wykazał przekonujące dowody, które obalają istnienie jakichkolwiek elementów wskazanych przez powoda?
 - Etap trzeci
 - Czy pracodawca może uzasadnić przepis, kryterium lub praktykę?

- Przygotowując moją prezentację, zaznajomiłem się z prezentacjami Anny Beale (Cloisters Chambers), Philipa Rostanta (sędzieja prawa pracy, Anglia & Walia) oraz Mary Stacey (sędzieja prawa pracy, Anglia & Walia), a w niektórych przypadkach opierałem się na nich.
- Dziękuję za uwagę!