

Środki prawne i sankcje w sprawach dyskryminacyjnych

Seminarium dla sędziów
Trewir, 19-20 maja 2014

Krzysztof Śmiszek

Polskie Towarzystwo Prawa
Antydyskryminacyjnego

Trudności z dowodzeniem dyskryminacji

- dyskryminacja to zjawisko (działania), które w praktyce niezwykle trudno wykazać (poza nielicznymi ewidentnymi przypadkami)
- „słowo przeciwko słowu”, trudność ofiary dyskryminacji w dostępie do środków dowodowych – osobowych i z dokumentów
- motyw, który był przyczyną odmiennego traktowania, zazwyczaj jest znany jedynie sprawcy dyskryminacji
- obawa przed odwetem (wg raportu Agencji Praw Podstawowych UE średnio 20% osób LGBT doświadczyło dyskryminacji w miejscu pracy, Dania 13%, Litwa 27%, Polska 23%, tylko 10% zdecydowało się na jakąkolwiek reakcję – sąd, policja, inne organy)

Środki prawne

- Procedury (sądowe – cywilne, karne, administracyjne) celem umożliwienia jednostce dochodzenie praw naruszonych dyskryminacją
- Ciężar dowodu
- Ochrona przed działaniami odwetowymi

Przepisy unijne

art. 9. Dyr. 2000/78/WE i art. 7 Dyr. 2000/43/WE

1. Państwa Członkowskie zapewnią, aby procedury sądowe i/lub administracyjne oraz, w przypadku gdy uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do stosowania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu związku, w którym przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja.
2. Państwa Członkowskie zapewnią, aby stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z przewidzianymi prawem krajowym kryteriami, uzasadniony interes w zapewnieniu aby przestrzegane były postanowienia niniejszej dyrektywy, mogły wszczynać, na rzecz osoby występującej z powództwem lub ją wspierając, za jej zgodą, postępowania sądowe i/lub procedury administracyjne przewidziane w celu spowodowania stosowania niniejszej dyrektywy.

Przepisy unijne

Procedury

- Kluczowy element poprawnego wdrożenia unijnego prawa antydyskryminacyjnego do porządku krajowego – możliwość dochodzenia roszczeń indywidualnych przed sądem
- Sąd krajowy jako gwarant ochrony przed dyskryminacją (rola organów ds. równego traktowania w procesie ochrony praw ukształtowana indywidualnie przez ustawodawstwa krajowe)

Standard TSUE

Decydująca rola sądu w stosowaniu przepisów unijnych. Efektywna procedura

Seda Küçükdeveci p-ko Swedex GmbH & Co. KG C-555/07

„Na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór między jednostkami, spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji (...) poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego, niezależnie od przysługującego mu w wypadkach wskazanych w art. 267 akapit drugi TFUE uprawnienia do zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię tej zasady”

Ciężar dowodu

Wyróżnik unijnego prawa antydyskryminacyjnego

„Państwa Członkowskie podejmują takie środki, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoba, która uważa się za pokrzywdzoną nieprzestrzeganiem wobec niej zasady równego traktowania i przedstawia przed sądem lub właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to na stronie pozwanej ciąży udowodnienie, że zasada równego traktowania nie została naruszona”

Dyrektywy: 2000/43/WE. 2000/78/WE, 2004/113/WE, 2006/54/WE

Ochrona przed działaniami odwetowymi

Ochrona osób przed wszelkiego rodzaju negatywnym traktowaniem lub skutkami w reakcji na skargę lub wystąpienie z powództwem do sądu z zamiarem doprowadzenia do przestrzegania zasady równego traktowania.

Zakaz wiktyimizacji interpretuje się także jako zakaz zniechęcania do składania skarg.

Zakres podmiotowy – nie tylko ofiara dyskryminacji, ale i osoba wspierająca (np. przedstawiciel związku zawodowego).

Przypadek polski – molestowanie seksualne

Działania chronione:
składanie skarg (wewnątrzzakładowe/na zewnątrz)
występowanie z powództwem

C – 185/1997 Belinda Jane Coote przeciwko Granada Hospitality Ltd.
Niewydanie referencji po zakończeniu stosunku pracy jako odwet za złożenie powództwa przeciwko pracodawcy

Sankcje

Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe (odstraszające).

Art. 15 Dyr. 2000/43/WE, Art. 17 Dyr. 2000/78/WE

Sankcje

Skuteczne – sankcja ma przynieść zamierzony efekt zarówno dla ofiary (kompensacja szkód) jak i dla realizacji celów dyrektywy

Proporcjonalne – odpowiednio wyważona w kontekście wagi naruszenia, rozmiaru poniesionych przez ofiarę szkód i strat.

Odstraszające – sankcja ma przynieść efekt nie tylko wobec konkretnego naruszcyciela, ale także winna odwozić innych od podobnych działań

Sankcje

Różnorodność rozwiązań krajowych

Wypełnieniem wymogu wprowadzenia sankcji za działania naruszające ustanowiony prawem standard równości mogą być m.in. takie środki jak kary pieniężne, kara pozbawienia wolności, zakaz prowadzenia określonych działań, rozwiązanie organizacji, konfiskata mienia, naprawienie szkody, czy też nie udzielenie zamówienia lub nie zawarcie kontraktu, sankcje administracyjne.

Jeśli tylko sankcje karne, to możliwy konflikt pomiędzy zasadą domniemania niewinności a przerzuconym ciężarem dowodu.

Sankcje

Oparcie odpowiedzialności na winie:

„Dyrektywa (...) nie uzależnia odpowiedzialności z tytułu dyskryminacji ze względu na płeć od wykazania winy pozwanego, ani też od braku przesłanki uwalniającej od takiej odpowiedzialności. (...). Praktyczny skutek sankcji byłby poważnie osłabiony, gdyby odpowiedzialność pracodawcy była uzależniona od winy (...)”

Dekker C-177/88, nieprzyjęcie kobiety w ciąży do pracy

Sankcje

Oparcie odpowiedzialności na winie

Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu dyskryminacyjnego traktowania pracownika lub kandydata do pracy nie może być uzależniona od udowodnienia temu pierwszemu winy „ (...) niezależnie od tego, jak łatwo byłoby przedstawić dowody winy”.

Niezależnie, czy jest to wina umyślna, nieumyślna, czy też niedochowanie należytej staranności (koncepcja prawa niemieckiego), które są łatwiejsze w udowodnieniu.

Draehmpaehl C-180/95, nieprzyjęcie mężczyzny do pracy na stanowisko asystentki

Wniosek: w sprawach o dyskryminację obowiązuje zaostrzony standard ochrony. Odpowiedzialność grozi za sam fakt naruszenia normy unijnej

Sankcje

Odszkodowanie

Odszkodowanie nie może być symboliczne!

Trybunał uznał bardzo wyraźnie, że rzeczywistej i efektywnej ochrony praw jednostek nie gwarantują sankcje w postaci obowiązku zapłaty odszkodowania kandydatce do pracy, która nie została zatrudniona z uwagi na swoją płć, a odszkodowanie to zostało ograniczone jedynie do wysokości poniesionych realnych kosztów złożenia aplikacji na wolne stanowisko pracy. Zrekompensowanie ujemnego interesu umownego – nie jest wystarczające.

Sabine von Colson i Elisabeth Kamann C-14/83, niezatrudnienie kandydatki za względu na płć

Sankcje

Limity odszkodowań

Ustanowienie *a priori* górnych limitów odszkodowania za nierówne traktowanie lub wyłączenie możliwości otrzymania odsetek od kwoty przysługującej za czas pozostawania bez pracy w celu zrekompensowania strat poniesionych przez ofiarę dyskryminacji nie spełnia warunków efektywności sankcji.

Uznano to za brak realnej i efektywnej ochrony sądowej oraz brak cechy odstraszałającej.

Marshall C-271/91

Sankcje

Upływ określonego terminu na roszczenie odszkodowawcze

Wydanie jedynie upomnienia w odniesieniu do podmiotu dopuszczającego się dyskryminacji, jeśli uznano, że takie zachowanie zostało ustalone po upływie sześciomiesięcznego terminu przedawnienia biegnącego od dnia, w którym nastąpiły okoliczności faktyczne jest karą w czysto symbolicznym wymiarze i nie może zostać uznana za dającą się pogodzić z prawidłowym i skutecznym wdrożeniem dyrektyw. ACCEPT C-81/12

Zasada autonomii państw członkowskich w ustalaniu terminów zgłaszania roszczeń, jednak, przy zachowaniu zasady ekwiwalentności wobec innych, podobnych postępowań. W przypadku ACCEPT nie została zachowana ta zasada.

Sankcje

Prounijna wykładnia prawa krajowego

Nawet w sytuacji, kiedy dyrektywa nie zawiera postanowień dotyczących sankcji, które to postanowienia byłyby jasne, precyzyjne i bezwarunkowe, sąd krajowy ma obowiązek, wynikający z zasady lojalnej współpracy, „interpretowania regulacji krajowych przyjętych w celu implementacji dyrektywy w zgodzie z wymogami prawa wspólnotowego

Ustanowienie przez Trybunał zasady unijnego porządku prawnego – obowiązku prounijnej wykładni prawa wspólnotowego

Sabine von Colson i Elisabeth Kamann C-14/83, niezatrudnienie kandydatki za względu na płeć

Środki prawne

Inne aspekty

- Przywrócenie do pracy ofiary dyskryminacji jako środek prawny (rzadki w systemach prawnych krajów UE – Litwa, Francja, Irlandia, Polska – odrębne roszczenie)
- Dowodzenie wysokości odszkodowania – jaka zasada? Czy przerzucony ciężar dowodu również w tej kwestii? Polskie doświadczenia – przerzucony ciężar jedynie dotyczy ustalenia faktu dyskryminacji, wysokość - po stronie powoda
- Odszkodowanie za dyskryminację a zadośćuczynienie – stanowisko polskiego Sądu Najwyższego (wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika)
- Obowiązek wdrożenia polityki antydyskryminacyjnej w działaniach pracodawcy/usługodawcy – czy może być jedną z sankcji?

Środki prawne

Odstraszająca/dolegliwa cecha sankcji

- Wysokość obrotów/budżetu podmiotu
- Powtarzające się postępowania sądowe o dyskryminację – czy powinno mieć wpływ na ustalenie wysokości odszkodowania?
- Podmiot publiczny, któremu zarzuca się dyskryminację – czy określanie sankcji winno odbywać się w inny, bardziej restrykcyjny sposób? Specjalna rola podmiotów publicznych – emanacja państwa. Dyskryminujący podmiot publiczny to dyskryminujące państwo?

Środki prawne i sankcje

Cel dyrektyw równościowych to efektywna ochrona poprzez skuteczne środki prawne i efektywne sankcje za działania o charakterze dyskryminacji.

Cel dyrektyw to także wspieranie rynku pracy sprzyjającego społecznej integracji (Firma Feryn C-54/07). Czy taki rynek może istnieć bez „bezpieczników” w postaci efektywnych środków prawnych i sankcji?

Środki prawne i sankcje

Dziękuję za uwagę

W prezentacji wykorzystano m.in. materiały z publikacji A. Zawidzkiej – Łojek, „Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie Unii Europejskiej”