

Dimostrare la discriminazione

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

Tom Brown



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.

Contesto

Nel 2016, le statistiche sul divario occupazionale di genere erano preoccupanti:

- Un scarto del 10,5% tra il numero di uomini e il numero di donne che lavorano
- Le donne sono retribuite in media il 16,3% in meno rispetto agli uomini
- Le donne anziane sono sovente particolarmente svantaggiate
- Un divario pensionistico di genere pari al 39%

Nel 2010, il divario di retribuzione tra i generi (tenuto conto di paga oraria, orario di lavoro e tasso di occupazione) era pari al 41,1%

Quali sono gli ostacoli al reperimento di prove nelle cause per discriminazione?

- Chi discrimina non ammette di farlo, o può non rendersene conto
- Le informazioni che possono provare la discriminazione sono spesso in mano ai colpevoli
- Potrebbero essere necessarie delle statistiche
- L'attore potrebbe essere tenuto a rispondere a una difesa della giustificata disparità di trattamento

Come ha risposto l'UE a queste problematiche?

Inversione dell'onere della prova

- Fase 1: se un attore prova un caso di discriminazione *prima facie* ...
- Fase 2: ... il convenuto deve provare che non c'è stata discriminazione
- Giurisprudenza – *Danfoss (C-109/88)*,
Enderby (C-127/92)
- Direttive – 2000/43, 2000/78, 2006/54

Nella pratica, quali prove sono necessarie per invertire l'onere della prova?

Fase 1

- Comparabilità: *Brunhoffer (C-381/99)*
- Mancanza di trasparenza: *Danfoss (C-109/88)*
- Segregazione occupazionale: *Enderby (C-127/92)*
- Discriminazione storica: *Firma Feryn NV (C-57/07)*
- Condotta di parti collegate / influenti: *ACCEPT (C-81/12)*
- Asserzioni di pregiudizio: *CHEZ (C-83/14)*

Come può un datore di lavoro respingere l'onere della prova una volta invertito?

Fase 2

- provando il motivo reale (non confutando un motivo discriminatorio)
- Firma Feryn*: dimostrando che le asserzioni non riflettono la realtà
- ACCEPT*: denunciando la discriminazione e comprovando buone prassi di reclutamento

Ottenere le prove

- Kelly (C-104/10)*
- Meister (C-415/10)*
- Rispetto delle norme nazionali
- Rispetto della privacy
- Ma non a spese dell'efficacia

Conclusion

- L'inversione dell'onere della prova può essere uno strumento potente per promuovere l'uguaglianza
- Non è chiaro quanto la CGUE possa essere influenzata dalle norme nazionali sull'accesso alle informazioni
- Esiste un potenziale per nuovi, creativi e interessanti sviluppi giuridici futuri



Tom Brown
tb@cloisters.com
0207 827 4008