

## DOKAZOVÁNÍ V PŘÍPADECH DISKRIMINACE

JANE RUSSELL  
ZÁŘÍ 2019



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

---

essexcourt.com

## DŮKAZNÍ BŘEMENO: KDO

- Pravidlo: Žalobce musí prokázat svá tvrzení na základě zvážení pravděpodobnosti.
- Nicméně: Žalobce v případě diskriminace je vystaven zvláštnímu břemenu, protože:
  - (1) Diskriminující osoby většinou nešíří své předsudky.
  - (2) Zaměstnavatelé a/nebo poskytovatelé služeb drží důkazy pevně ve svých rukou, což pro žalobce v případech nepřímé diskriminace představuje značný problém.

---

essexcourt.com

## DŮKAZNÍ BŘEMENO: PROČ

ESSEX COURT CHAMBERS  
BARRISTERS

- 
- Obecná zásada účinné soudní ochrany práv ES vyžaduje, aby uplatňování práv nebylo pro občany prakticky nemožné.
  - ESD ve své dřívější judikatuře uznal, že by prokázání diskriminace mohlo být pro žalobce zvláště obtížné:
  - **Danfoss** (C-109/88) Zaměstnankyně měly o 7% nižší příjem než zaměstnanci
  - **Enderby** (C-127/92) Logopedky (ženy) měly nižší příjem než lékárníci (muži)

---

essexcourt.com

## DŮKAZNÍ BŘEMENO: KDE

ESSEX COURT CHAMBERS  
BARRISTERS

- 
- Dříve: [Článek 4 směrnice o důkazním břemenu 97/80/ES]
  - Nyní:
  - Článek 8(1) 2000/43 ("**směrnice o rase**") (rasa)
  - Článek 10(1) 2000/78 ("**rámcová směrnice**") (náboženské vyznání nebo víra, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace)
  - Článek 19(1) 2006/54 ("**přepřacovaná směrnice**") (pohlaví)

---

essexcourt.com

- 
- “Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá **osoba cítí poškozena** nedodržením zásady rovného zacházení a **předloží** soudu nebo jinému příslušnému orgánu **skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci**, příslušelo **žalovanému prokázat**, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.”
  - Totožné znění směrnic: (článek 8(1) 2000/43; článek 10(1) 2000/78 a článek 19(1) 2006/54)

- 
- “Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá **osoba cítí poškozena** nedodržením zásady rovného zacházení a **předloží** soudu nebo jinému příslušnému orgánu **skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci**, příslušelo **žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení** zásady rovného zacházení.”

Posouzení ve dvou fázích:

- (1) osoby, které se cítí poškozeny (žalobci) předloží skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci
- (2) žalovanému přísluší prokázat, že nedošlo k porušení

- Předpoklad („skutečnosti nasvědčující“) neznamená závěr:
- **CHEZ** C-394/11 AG Kokott - stanovisko
- Znění článku 8(1) směrnice o rase pouze vyžaduje PŘEDPOKLAD, nikoli ZÁVĚR. Jakýkoli přísnější výklad by ohrožoval praktickou účinnost ustanovení o důkazním břemenu, jež by se stala v podstatě nadbytečnými.
- Převrácení důkazního břemena slouží k udržení spravedlivé rovnováhy mezi účastníky řízení, neboť nedochází k tomu, že by oběť byla zcela zbavena důkazního břemene. Důkazní břemeno je pouze pozměněno.

- Přímá diskriminace: **“zachází méně příznivě než”** = srovnání
- Aristoteles: rozhodovat stejné případy stejně



- Článek 2(2)(a) 2000/43 (rasa); článek 2(2)(a) 2000/78 (rámeček) a článek 2(1)(a) 2006/54 (pohlaví)

- 
- Komparátor musí být někdo, jehož situace je stejná nebo ne zásadně odlišná od situace žalobce: [MacDonald v Advocate General for Scotland](#) [2003] IRLR 512

- 
- [Firma Feryn](#) (C-54/07)
  - Veřejná vyjádření mohou obsahovat skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci, nebo lze na základě nich předpokládat diskriminaci (fáze 1)
  - Zaměstnavatel musí prokázat, že náborový proces nebyl diskriminační (fáze 2)
  - [Kelly](#) (C-104/10) Přesvědčení žalobce ho neopravňovalo k informacím o kvalifikaci jiných uchazečů, které by zakládaly předpoklad diskriminace (fáze 1)
  - [Meister](#) (C-415/10) Veškeré důkazy (včetně neposkytnutí informací) jsou významné pro posouzení, zda žalobce ve fázi 1 předložil zjevný případ diskriminace

- **ACCEPT** (C-81/12) To, že se zaměstnavatel nedistancoval od diskriminačních vyjádření, je významné pro založení předpokladu diskriminace ve fázi 1.
- **CHEZ** (C-394/11) Je rozdíl v chráněné charakteristice a rozdíl v zacházení dostatečný? Co je ještě nutné? Jednání poskytovatele služeb bylo podtrženo škodlivým přesvědčením založeným na stereotypch.
- **COLEMAN** (C-303/06): Pokud je předložen zjevný případ diskriminace, účinné uplatnění zásady rovného zacházení vyžaduje přenesení důkazního břemene na žalované, kteří musí prokázat, že tato zásada porušena nebyla (odstavec 54).

- Nepřímá diskriminace:
- **“... pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné”**
- Článek 2(2)(b) 2000/43 (rasa)
- Článek 2(2)(b) 2000/78 (rámec)
- Článek 2(1)(b) 2006/54 (pohlaví)

- 
- 3 fáze:
    - Fáze 1: Předložil žalobce skutečnosti, které nasvědčují tomu, že existuje určité ustanovení, kritérium nebo zvyklost, které znevýhodňuje osoby s chráněnou charakteristikou (ženy atd.) a způsobuje jim újmu?
    - Druhá fáze:
      - Předložil zaměstnavatel/poskytovatel služeb přesvědčivé důkazy, jež vyvracejí tvrzení uvedená v žalobě?
    - Třetí fáze
      - Je zaměstnavatel/poskytovatel služeb schopen odůvodnit dané ustanovení, zvyklost nebo postup?

- 
- Poukázání na “**znevýhodnění**”
    - **Bilka-Kaufhaus** (C-170/84): “mnohem nižší podíl”
    - **Seymour-Smith** (C167/97): “podstatně menší procento“
    - **O’Flynn** (C-237/94): “značně vyšší podíl”
    - **Rinke** (C-25/02): “dotýká se žen v relativně vyšších počtech než mužů”

- Problém se statistikami:



essexcourt.com

- | ▪ Příklad 1                      | Příklad 2                      |
|----------------------------------|--------------------------------|
| ▪ Celková skupina = 10.000       | Celková skupina = 20           |
| ▪ Muži = 9.000 Ženy = 1.000      | Muži = 12 Ženy = 8             |
| ▪ Podřizující se muži = 700      | Podřizující se muži = 9        |
| ▪ Podřizující se ženy = 50       | Podřizující se ženy = 7        |
| ▪ % podřizujících se mužů = 7,7% | % podřizujících se mužů = 75%  |
| ▪ % podřizujících se žen = 5%    | % podřizujících se žen = 87,5% |

essexcourt.com



- 
- Článek 2(3) 2000/43 (rasa) a 2000/78 (rámec):
  - “Pokud dojde k **nežádoucímu chování** souvisejícímu s rasou nebo etnickým původem, které má za **účel nebo za následek narušení důstojnosti** osoby a **vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry**. V této souvislosti může být výraz obtěžování vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.”

- 
- Článek 2(1)(c), 2006/54 (pohlaví):
  - “Pokud dojde k **nežádoucímu chování** souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za **účel nebo za následek narušení důstojnosti** osoby a **vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry**.”
  - Článek 2(1)(d), 2006/54 (pohlaví):
  - Sexuální obtěžování:
  - “Pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.”

- 
- Přímá diskriminace a obtěžování:
    - První fáze
    - (1) Zjistit základní skutečnosti: hlavní skutečnosti, souvislosti, statistiky
    - (2) Vyvození odpovídajících závěrů
  - Druhá fáze (převrácení důkazního břemene)
  - Vysvětlení

- 
- Nepřímá diskriminace:
    - První fáze
    - Skutečnosti nasvědčující tomu, že existuje ustanovení, zvyklost nebo postup, které žalobce znevýhodňují a způsobují mu újmu
  - Druhá fáze
  - Předložil zaměstnavatel/poskytovatel služeb přesvědčivé důkazy, které by vyvracely tvrzení uvedená v žalobě?
  - Třetí fáze
  - Je zaměstnavatel/poskytovatel služeb schopen odůvodnit dané ustanovení, zvyklost nebo postup?

- 
- Článek 15, 2000/43 (rasa) ; článek 17, 2000/78 (rámec):
  - “Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Takto stanovené sankce, které mohou zahrnovat vyplácení **náhrad oběti**, musí být účinné, přiměřené a odrazující.”

- 
- Článek 25, 2006/54 (pohlaví):
  - Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce, které mohou zahrnovat **náhradu škody poškozenému**, musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 5. října 2005 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny, které se jich týkají.

- 
- O čem jsou případy diskriminace:
    - Jednání, které je z povahy věci diskriminační: *Ahmed v Amnesty International* [2009] ICR 1450;
    - Mentální procesy: *Nagarajan v London Regional Transport* [1999] ICR 877
  
  - Při přípravě prezentace jsem měla možnost si nastudovat a v některých případech vycházet z předchozích prezentací těchto autorů: Anna Beale (Cloisters Chambers), Philip Rostant (soudce pro pracovní právo, Anglie a Wales) a Mary Stacey (soudkyně pro pracovní právo, Anglie a Wales).