

Teret dokazivanja

Što se prebacuje na drugu stranu u teretu dokazivanja?

Tko mora što dokazati?

Christa Christensen

Akademija europskog prava (ERA), Zagreb

Ožujak 2020.



Ovaj je seminar financiran u okviru „Programa za prava, jednakost i građanstvo za razdoblje 2014. – 2020.“ Europske komisije.

Uvod

- ▶ *“Poslodavcima ne treba dopustiti izbjegavanje zakonskih odredaba i prepuštanje tereta dokazivanja zaposleniku/zaposlenici. Nije bilo primjereno u kontekstu diskriminacije, s obzirom na prebacivanje tereta dokazivanja na drugu stranu, da se poslodavac sučeljen sa slučajem diskriminacije udobno nasloni u svom stolcu i kaže: **Vi dokažite.**”*

EB protiv BA [2006.] IRLR 471 Žalbeni sud

Zašto postoji obrnuti teret dokazivanja?

- ▶ Prikrivena diskriminacija
- ▶ Neuočena predrasuda
- ▶ *Sva ljudska bića imaju predrasude koje ne uočavamo uvijek ...*
- ▶ Većina će dokaza ležati u rukama poslodavca
- ▶ Na taj se način poslodavcu prepušta da dokaže da nije bilo diskriminacije

3

Neke teme

- ▶ Kojim se praktičnim mjerama može dokazati diskriminacija?
- ▶ Kako tužitelj prikuplja dokaze?
- ▶ Tko mora dokazati što – i u kojem trenutku?
- ▶ Kako suci u EU-u rješavaju ta pitanja?
- ▶ Izvješće Europske komisije iz 2014.: okretanje tereta dokazivanja

4

Direktiva o teretu dokazivanja 1997/80

- ▶ Države članice poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da **kad osobe koje se smatraju oštećenima...**
- ▶ pred sudom utvrde ... činjenice iz kojih se **može pretpostaviti** da je došlo do diskriminacije
- ▶ Teret dokaza **nepostojanja povrede** jednakog postupanja bude **na poslodavcu**

5

Direktiva o jednakom postupanju 2006/54 (preinaka)

- ▶ Uvodna izjava 30.: Donošenje propisa o teretu dokaza igra značajnu ulogu u osiguravanju učinkovite provedbe načela jednakog postupanja.... stoga bi trebalo donijeti odredbe kojima bi se teret dokaza u slučajevima gdje postoji pretpostavka diskriminacije prebacio na tuženika
- ▶ **Procjena činjenica** iz kojih se može pretpostaviti postojanje diskriminacije ostaje u nadležnosti odgovarajućeg nacionalnog suda

6

Članak 19.

- ▶ Države članice poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenima ... utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do diskriminacije
- ▶ **teret dokaza nepostojanja** povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.
- ▶ Svaka je država članica dobila širinu djelovanja
- ▶ Ali nije pretjerano teško

7

Provjera u dva koraka

- ▶ Tužitelj pokazuje činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do diskriminacije – slučaj u kojem postoji pretpostavka. **Teret dokaza prebacuje se na drugu stranu.**
- ▶ Tuženik potom morā dokazati činjenice kojima se utvrđuje da događaji imaju nediskriminacijsko objašnjenje.
- ▶ Zadržati pravu ravnotežu

8

Prikupljanje dokaza: uloga suca

- ▶ Nalaže iznošenje dokaza
- ▶ Koji se zaključci mogu izvesti iz propusta poslodavca?
- ▶ *Kelly protiv Nacionalnog sveučilišta ili predmet Irska C-104/10*
- ▶ *Meister protiv tvrtke Speech Design Carrier Systems GmbH predmet C-415/10*
- ▶ *RB protiv BA-a [2006.] IRLR 473*

9

Iznošenje zaključaka Kontekst Pozadina

- ▶ Što je zaključak?
- ▶ Kada je pravilno izvući zaključak?
- ▶ Platforma neutralnih činjenica/pozadina
- ▶ Sagledavanje njihove sveukupnosti
- ▶ Nešto više od navoda
- ▶ Primjer – Philip

10

Prikupljanje dokaza u Ujedinjenoj Kraljevini

- ▶ Zakonski upitnici (ukinuti u travnju 2014.)
- ▶ Smjernice britanske Službe za savjetovanje, mirenje i arbitražu (ACAS) za postavljanje pitanja u slučajevima diskriminacije
- ▶ Nalog za davanje informacija (Pravilo 19. stavak 2. točka b.)
- ▶ Nalog za objavljivanje dokumenata (Pravilo 19. stavak 2. točka d.)

11

Prebacivanje tereta dokazivanja na drugu stranu u Ujedinjenoj Kraljevini

- ▶ Zakon o ravnopravnosti S136 – dva koraka
- ▶ Ako postoje činjenice iz kojih sud **može donijeti odluku**, u nedostatku bilo kojeg drugog objašnjenja **da je poslodavac diskriminirao**
- ▶ Sud **mora** ustanoviti da je došlo do diskriminacije
- ▶ Osim ako poslodavac dokaže da nije tako postupio

12

Smjernice u 13 točaka iz predmeta Igen protiv Wonga

1. Tužitelj dokazuje činjenice iz kojih sud **može** zaključiti da je došlo do diskriminacije
2. Tužba neće proći ako tužitelj to ne učini
3. Sud treba imati na umu da nije uobičajeno naći izravne dokaze o diskriminaciji
4. Koji se zaključci mogu izvesti?
5. Važno je da se u prvom koraku riješi samo pitanje je li **moglo** doći do diskriminacije
6. U prvom se koraku pretpostavlja da nema točnog objašnjenja činjenica
7. Zaključci se mogu izvesti iz odgovora koji se izbjegavaju ili su dvosmisleni

13

Nastavak smjernica u 13 točaka

8. Zaključci se mogu izvesti iz nepoštivanja Pravilnika o postupanju
9. Nakon utvrđivanja slučaja u kojem postoji pretpostavka diskriminacije, teret dokaza prebacuje se na poslodavca (tuženika)
10. Poslodavac potom mora opovrgnuti (odbaciti) diskriminaciju
11. Poslodavac mora dokazati da ni na koji način nije došlo do diskriminacije
12. Sud mora procijeniti je li tuženik svojim objašnjenjem ispunio obvezu tereta dokazivanja na zadovoljavajući način
13. Sud obično očekuje da će poslodavac dostaviti uvjerljive dokaze za ispunjenje obveze tereta dokazivanja

14

Prihvaćanje predmeta: NK Steaua

- ▶ Činjenice
- ▶ Pozivanje na Sud Europske unije (SEU)
- ▶ Zabrinutost oko pravičnog postupanja kluba
- ▶ Odgovor SEU-a

15

Zaključci

- ▶ Države imaju različite propise o objavljivanju
- ▶ Kako **Meister** pomaže?
- ▶ Iznošenje zaključka iz neobjavljivanja
- ▶ Sveukupnost dokaza
- ▶ Presudno je utvrditi činjenice
- ▶ Koji se zaključci mogu izvesti
- ▶ Ne miješanje – **može** se pretpostaviti
- ▶ Prebacivanje tereta dokaza na poslodavca – teret dokaza je **na** poslodavcu

16

Studije slučajeva – po vašem izboru

Hvala vam na pozornosti

17

