

Sarcina probei în dreptul Uniunii. Probarea discriminării

dr. h.c. Marcin Wujczyk



Finanțat în cadrul Programului „Drepturi, Egalitate și Cetățenie 2014-2020” al Comisiei Europene

1

Inversarea sarcinii probei

„1. Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul lor juridic, pentru ca, îndată ce o persoană se consideră lezată prin nerespectarea, în ceea ce o privește, a principiului egalității de tratament și aduce în fața unui organ jurisdicțional de drept sau a unei alte instanțe competente fapte care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte, să-i revină pârâtului sarcina de a proba că nu a fost vorba despre încălcarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei.

[Art. 8 Directiva privind rasa; Art. 13 Directiva privind ocuparea forței de muncă; Art. 9 Directiva privind egalitatea între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii; Art. 19 Directiva privind genul (reformă)]

- 1** Relevanța sarcinii probei
- 2** Invocarea principiului „efectului util”
- 3** Dispoziții identice în Directive (2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE)
- 4** Conceptul de inversare a sarcinii probei

2

Inversarea sarcinii probei

O preocupare de durată în legislația anti-discriminare

- în Danfoss, instanța a confirmat necesitatea ajustării normelor naționale privind sarcina probei pentru asigurarea aplicării efective a principiului egalității
- în Enderby, instanța a articular principiul inversării sarcinii probei odată ce sunt îndeplinite anumite condiții: „în cazul în care există un caz de discriminare prima facie, angajatorul trebuie să demonstreze că există justificare obiectivă pentru diferența de remunerație”

Surse:

1. C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark împotriva Dansk Arbejdsgiverforening, în numele și pe seama Danfoss [1989] ECR 3199
2. C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby împotriva Autoritatea de sănătate din Frenchay și Ministrul sănătății [1993] ECR I-5535

3

Inversarea sarcinii probei: cum funcționează?

Test în două etape:

- Reclamantul trebuie să stabilească faptele de la care se poate prezuma că a existat discriminare directă sau indirectă, și anume stabilirea unui caz de discriminare prima facie
- Dacă o instanță constată că a fost stabilit un caz de discriminare prima facie, pârâtul poate încerca să combată prezumția dovedind că nu a avut loc discriminarea.

4

Inversarea sarcinii probei

În prezent

- După ce persoana care sesizează discriminarea stabilește o prezumție de discriminare (discriminare prima facie), sarcina probei îi incumbă părâtului care trebuie să demonstreze că diferența de tratament nu este discriminatorie în două moduri:
 - probând că nu a existat o legătură cauzală între temeiul interzis și tratamentul diferit
 - demonstrând că, chiar dacă tratamentul diferit apare în legătură cu temeiul interzis, acesta are o justificare rezonabilă și obiectivă

C-181/99, Susanna Brunnhofer împotriva der österreichischen Postsparkasse AG, 2001 (salarii mai mici pentru lucrătoare)

- „Cu toate acestea, este clar din jurisprudența Curții că sarcina probei se poate inversa atunci când este necesar pentru a evita privarea lucrătorilor care par să fie victime ale discriminării de mijloacele efective pentru a aplica principiul remunerației egale”

C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV

- „Declarațiile publice prin care un angajator informează că, în cadrul politicii sale de recrutare, nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială sunt suficiente pentru a se prezuma, în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, existența unei politici discriminatorii directe de angajare. Acestui angajator îi incumbă, așadar, obligația de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament. El poate face acest lucru demonstrând că practica reală de angajare a întreprinderii nu corespunde declarațiilor sale.”

5

Cum se stabilește o prezumție de discriminare?

Pentru a stabili un caz de discriminare prima facie, reclamantii trebuie să prezinte fapte care sunt adecvate și suficiente pentru a da naștere unei suspiciuni de discriminare. Aceștia trebuie „să convingă o instanță cu privire la posibilitatea sau probabilitatea că au suferit discriminare.”

Cauze

- *Igen împotriva Wong* (Curtea de Apel a Angliei și Țării Galilor); „...reclamantul trebuie să probeze fapte în urma cărora o instanță să poată conchide pe baza probabilităților, în absența unei explicații adecvate, că angajatorul a comis un act”
- *Mitchell împotriva Southern Health Board* (Tribunalul de muncă irlandez); „reclamantul trebuie să probeze faptele primare pe care le invocă pe baza probabilităților atunci când urmărește să stabilească o prezumție de discriminare ilegală.”

6

Cum se stabilește o prezumție de discriminare?

1 Discriminare directă

În dreptul Uniunii se definește ca luând naștere atunci când din cauza unui element care este protejat, o persoană este, a fost sau ar fi tratată mai puțin favorabil față de o altă persoană într-o situație comparabilă.

Reclamanții trebuie să convingă o instanță de două lucruri: **mai întâi**, că au fost prejudiciați sub forma unui tratament nefavorabil și **în al doilea rând** că există o legătură causală între tratamentul nefavorabil și un element care este protejat.

2 Discriminare indirectă

Definită ca urmare a unei dispoziții, a unui criteriu, sau a unei practici aparent neutre care ar face ca persoanele care au un element protejat să fie dezavantajate în mod special față de alte persoane.

Reclamanții trebuie să stabilească că măsura contestată impune un dezavantaj și că dezavantajul, în pofida faptului că măsura nu se bazează direct pe un temei interzis, are potențialul de a afecta *în special* persoanele care au un element protejat față de celelalte persoane.

7

Cum se stabilește o prezumție de discriminare?

C-381/99, Susanna Brunnhöfer împotriva Bank der österreichischen Postsparkasse AG (2001)

1 *faptul că o angajată care susține că este victima unei discriminări pe temei de sex și un angajat sunt încadrați pe un loc de muncă din aceeași categorie, potrivit unui contract colectiv de muncă, nu este suficient ca atare pentru a conchide că cei doi angajați prestează aceeași muncă sau o muncă de o valoare atribuită egală, potrivit articolului 119 din tratat și al articolului 1 din directivă, deoarece acest fapt nu reprezintă decât un indiciu, printre altele, al îndeplinirii criteriului.*

2 *ca regulă generală, angajaților care se consideră victime ale discriminării le revine sarcina de a dovedi că primesc o remunerație mai mică decât cea plătită de angajator unui coleg de sex opus și că, de fapt, prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, comparabilă cu cea prestată de echivalentul ales; în acest caz, angajatorul poate nu numai să conteste faptul că sunt îndeplinite în speță condițiile de aplicare a principiului egalității de remunerare între bărbați și femei, ci și să invoce motive obiective, care nu au legătură cu o eventuală discriminare bazată pe sex, pentru a justifica diferența de remunerație*

8

Caz de discriminare *prima facie*

- 1 Comparabilitate
- 2 Lipsa transparenței
- 3 Segregare ocupațională
- 4 Conduita părților conectate/cu influență
- 5 Discriminare istorică

9

Combaterea prezumției

După ce a fost stabilită prezumția discriminării, sarcina probei se inversează ține de pârât care are responsabilitatea de a demonstra că nu a avut loc discriminare. Există două modalități prin care un pârât poate combate prezumția:

- 1 Dacă invalidează factorii stabiliți de reclamant, dovedind că:
 - persoana nu a fost tratată nefavorabil (în discriminarea directă)
 - nu i s-a aplicat persoanei un temei protejat (în discriminarea directă)
 - măsura contestată nu impunea niciun dezavantaj special membrilor grupului protejat (în discriminarea indirectă).
- 2 Dacă demonstrează că măsura contestată a avut o justificare legitimă în temeiul dreptului Uniunii.

10

Combaterea prezumției

- 1 S-ar putea afirma că inversarea sarcinii probei impune o sarcină inechitabilă organizațiilor intime în dosarele de discriminare, pe baza faptului că a „proba un element negativ” nu este deloc ușor și uneori imposibil.
- 2 În majoritatea situațiilor, acest tip de critică va fi inechitabil deoarece un angajator nu probează o explicație negativă, ci, în aceeași măsură, probează o explicație pozitivă, nediscriminatorie a acțiunilor. De exemplu, o susținere a unei femei care se plânge că prima ei a fost mai mică decât cea a unui coleg din cauza genului ei va fi combătută ușor dacă angajatorul acesteia poate proba că standardul activității prestate de respectivul coleg a fost mai ridicat.

Cauza *Firma Feryn*:

În această cauză, CEJ a conchis că, pentru a combate prezumția de discriminare prima facie, Firma Feryn BV ar trebui să demonstreze că, în fapt, politica sa de recrutare nu corespunde declarațiilor făcute public. Deoarece Firma Feryn BV nu a angajat niciun marocan după ce a făcut această declarație discriminatorie, s-ar putea afirma că este greu de conceput cum ar fi putut Firma Feryn BV să se descarce de sarcina probei, chiar dacă, în realitate, derapajul nu era deloc legat de etnie, de exemplu, niciun marocan nu depusese nicio cerere de angajare.

11

Accesul la elemente de probă

- 1 În principiu, autoritățile naționale sunt competente să stabilească acele elemente de probă care pot fi utilizate în procedurile în care este invocată discriminarea.
- 2 Atât Directiva privind egalitatea raselor, cât și Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește ocuparea forței de muncă prevăd în preambul că „...Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale.
Elemente de probă acceptate în mod obișnuit:
- 3
 - înscrisuri,
 - declarații de martor
 - înregistrări audio sau video
 - statistici
 - testarea situației
- 4 Merită atenție declarațiile publice care dezvăluie o predispoziție către discriminare în contextul în care victimele discriminării nu s-au auto-identificat. Au reprezentat nucleul a două cauze: Feryn și Accept

12

Accesul la elemente de probă

1 Mijloace de probă obișnuite

Printre mijloacele de probă acceptate în mod obișnuit se includ înscrisurile, declarațiile de martor și înregistrările audio sau video.

2 Statistici

Datele statistice care indică un tipar de discriminare adoptat de pârât pot contribui la o prezumție de discriminare directă în cazul în care se coroborează și consolidează alte elemente de probă prezentate de către reclamant.

3 Testarea situației

Testarea situației constă într-un experiment din viața reală vizând testarea practicilor de selecție ale angajatorilor sau ale furnizorilor de bunuri sau servicii, pentru a stabili dacă acestea sunt afectate de discriminare.

4 Declarații publice discriminatorii

Este rar ca angajatorii sau furnizorii de servicii să-și exprime în public o înclinație spre discriminare. De fapt, dacă este cazul, persoana care susține ca a fost discriminată de un astfel de angajator sau furnizor de servicii ar putea veni cu declarațiile în instanță, ca element de probă în sprijinul cauzei sale.

13

Vă mulțumesc pentru atenție.



dr. h.c. Marcin Wujczyk

radca prawny

marcin.Wujczyk@uj.edu.pl

14

