



Dowodzenie dyskryminacji

Anna Mazurczak

Warszawa, 7 września 2023 r.

1

PLAN

- przeniesienie ciężaru dowodu,
- co musi wykazać osoba doświadczająca dyskryminacji?
- co musi wykazać sprawca dyskryminacji?
- sprawy dyskryminacyjne – czy wzięłabyś/wziąłbyś tę sprawę do sądu?

2

Ramy prawne

Preambuła dyrektywy 2006/54/WE653:

przyjęcie przepisów dotyczących ciężaru dowodu odgrywa znaczącą rolę w zapewnieniu, aby zasada równego traktowania była skutecznie egzekwowana. Jak orzekł Trybunał Sprawiedliwości, należy przyjąć przepisy w celu zagwarantowania przeniesienia ciężaru dowodu na pozwanego, jeżeli w sprawie istnieje domniemanie faktyczne wskazujące na wystąpienie dyskryminacji, z wyjątkiem postępowań, w których zadaniem sądu lub innego właściwego organu krajowego jest zbadanie okoliczności faktycznych.

3

Ramy prawne

Art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43

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.**

4

Odwrócony ciężar dowodu

✘ to prawo krajowe rozstrzyga, jakiego rodzaju dowody są w ogóle dopuszczalne (nagrania!).

✘ nie ma zastosowania w postępowaniu karnym.

☑ jest wyrazem zasady równości broni w postępowaniu sądowym – to osoba dyskryminowana jest słabszą stroną,

☑ prawdziwy powód nierównego traktowania – uprzedzenia – są w głowie sprawcy.

5

Ramy prawne – jak zostały implementowane w Polsce?

Art. 14 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania

1. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.).

2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.

3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

6

Uprawdopodobnienie oznacza, że możliwe jest stwierdzenie wysokiego prawdopodobieństwa wystąpienia przytaczanych okoliczności np. na podstawie wiarygodnych i spójnych twierdzeń przedstawionych przez stronę powodową. Sąd powinien bazować w tym względzie na konstrukcji domniemań faktycznych, czyli opartym na doświadczeniu życiowym i przekonaniu, że w typowym przebiegu wydarzeń określone postępowanie mogło mieć miejsce. Ponadto roszczenie ma być prawdopodobne w istniejącym stanie prawnym.

(post. SA w Katowicach z 20.09.2012r., sygn. akt I Acz 850/12, post. SA w Poznaniu z 17.07.2013r., sygn. akt I Acz 1182/13).

7

Co musi wykazać powód?

- definicje dyskryminacji i dyskryminacji pośredniej – nierówne traktowanie ze względu na cechę osobistą,
- NIE musi wykazywać winy – intencji sprawcy, ustalać celu wprowadzenia dyskryminacyjnej praktyki (!) w sprawach dyskryminacyjnych – ale jest to istotne w sprawach przestępstw z nienawiści,
- NIE musi wykazywać posiadania cechy chronionej – dyskryminacja przez asocjację,
- w niektórych krajach – NIE musi istnieć

8

Co musi wykazać pozwany?

- skarżący w rzeczywistości nie znajduje się w sytuacji podobnej lub porównywalnej do sytuacji komparatora,
- nie istniał związek przyczynowy między cechą chronioną a odmiennym traktowaniem
- nierówne traktowanie jest związane z cechą chronioną, ma ono racjonalne i obiektywne uzasadnienie,
- dyskryminacja pośrednia – „chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”,

9

Co musi wykazać pozwany?

- dyskryminacja bezpośrednia – tylko wskazane w dyrektywach/ustawie wyjątki, np. „jeżeli ze względu na rodzaj danej działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania cecha taka jest prawdziwym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel takiego odmiennego traktowania jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”,
- w polskich sprawach – bardzo często pozwani szukają innych wyjątków od zasady równego traktowania niż te wskazane w dyrektywach/w ustawie, np. interes ekonomiczny.

10

Rzadko dyskryminacja widoczna jest na pierwszy rzut oka:

W tym sensie sprawy, w których otwarcie deklaruje się jedną z cech chronionych jako podstawę odmiennego traktowania, są stosunkowo rzadkie. Wyjątek może stanowić sprawa Feryn650, w której właściciel firmy w Belgii zadeklarował ustnie i w formie ogłoszeń, że nie zatrudnia „imigrantów”. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ustalił, że był to ewidentny przypadek dyskryminacji bezpośredniej ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

11

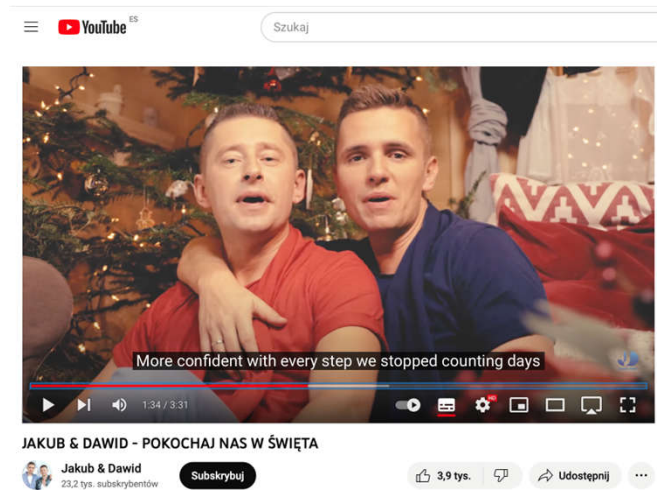
Polskie sprawy – zwykle brak sporu dotyczącego okoliczności faktycznych, a jedynie oceny prawnej sprawcy potwierdzają nierówne traktowanie, ale uważają, że mają do niego prawo (!!!).

PRZYKŁAD

Wyrok TSUE z 12 stycznia 2023 r., C-356/21, J.K. przeciwko TP S.A., przy udziale: PTPA

12

<https://www.youtube.com/watch?v=b7fpUj9zxfS>



13

- TVP zerwało współpracę z powodem ze względu na jego orientację seksualną i aktywność w mediach społecznościowych – bezpośrednio po opublikowaniu w sieci teledysku z okazji świąt z udziałem par tej samej płci.
- Współpraca z powodem polegała na zawieraniu z nim krótkoterminowych umów – powód prowadził jednoosobową działalność gospodarczą.

14

- Stanowisko pozwanego: zerwanie współpracy to realizacja zasady swobody umów, zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej oznacza wyłącznie, że nie wolno zakazać zakładania działalności gospodarczej ze względu na orientację seksualną przedsiębiorcy.
- TSUE: **zakaz dyskryminacji obejmuje odmowę, ze względu na orientację seksualną danej osoby, zawarcia lub przedłużenia z nią umowy mającej na celu wykonanie przez tę osobę określonych świadczeń w ramach prowadzonej przez nią działalności na własny rachunek.**

15

Sprawa transpłciowej ochroniarki

Stan faktyczny:

- Powódka – transpłciowa kobieta, będąca w trakcie tranzykcji, podjęła leczenie hormonalne, jej wygląd odpowiada płci żeńskiej, w trakcie postępowania sądowego w celu ustalenia płci metrykalnej.
- Powódka odpowiedziała na ogłoszenie o pracę w charakterze recepcjonistki w agencji ochrony – przeszła wszystkie etapy rekrutacji i została zatrudniona. Powódka podpisała umowę i wypełniła całą dokumentację kadrową – wskazując swoje dane z dowodu osobistego (męskie). Miała otrzymać żeńskie umundurowanie i za kilka dni otrzymać telefon z informacją, kiedy ma rozpocząć pracę.
- Brak odzewu – agencja zażądała zmiany umundurowania na męskie, to warunek dopuszczenia do pracy. Powódka odmówiła i w efekcie nie została dopuszczona do pracy.

16

Sprawa transpłciowej ochroniarki

Dowody:

- opinie lekarskie diagnozujące transpłciowość,
- umowa zawarta z agencją ochroniarską i innego rodzaju dokumenty podpisane przez powódkę po jej zatrudnieniu (np. skierowanie do ochrony konkretnego obiektu),
- przesłuchanie powódki.

17

Sprawa transpłciowej ochroniarki

V Ca 2686/19 - wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 29 września 2020 r., LEX nr 3207506

Powódka nie musiała zatem wykazać faktu naruszenia zasady równego traktowania, a jedynie go uprawdopodobnić, co z całą pewnością w niniejszej sprawie nastąpiło. Powódka nie tylko uprawdopodobniła, ale również wykazała że doszło do jej dyskryminacji ze względu na transpłciowość. Co więcej pozwany nie polemizował z zarzutem, że powódce uniemożliwiono wykonywania pracy w stroju żeńskim, a zatem wystarczyło ocenić czy takie zachowanie pozwanego stanowiło przejaw dyskryminacji ze względu na płeć (a ściślej tożsamość

18

Sprawa matki karmiącej

Stan faktyczny

Powódka z mężem, siostrą i 6miesięczną córką odwiedziła restaurację w Sopocie. W trakcie spożywania posiłku, dziecko zaczęło płakać i powódka zamierzała je nakarmić. Wtedy podszedł do niej kelner i poprosił, żeby nie karmiła dziecka piersią przy stoliku i zrobiła to ewentualnie w toalecie lub na krześle obok toalety – zakaz karmienia piersią przy stoliku miał być wprowadzony przez kierownictwo restauracji. Powódka odmówiła i wraz z całą rodziną opuściła restaurację. O sprawie donosiły media – właściciel restauracji twierdził, że interwencja kelnera była spowodowana prośbą innych klientów.

19

Sprawa matki karmiącej

Dowody:

- zeznania powódki, jej męża i jej siostry,
- zeznania kelnera.

20

Sprawa matki karmiącej

I Aca 187/17 – wyrok SA w Gdańsku z 14 grudnia 2017 r.

- Sąd I instancji - nie doszło do nierównego traktowania powódki, ponieważ zaistniała konieczność ochrony praw i wolności innych osób, klientów restauracji oraz „norm społecznych i moralnych”.
- Wiele ustaleń faktycznych dot. nieistotnych faktów – czy powódka rozpoczęła już karmienie piersią, czy dopiero zaczęła rozpinąć bluzkę? Czy został wprowadzony generalny zakaz karmienia piersią czy to jednorazowa prośba kelnera?
- Te okoliczności wpływają co najwyżej na wysokość zadośćuczynienia!
- Sąd Apelacyjny: *Uniemożliwienie karmienia piersią przy stoliku w restauracji należy uznać za dyskryminację ze względu na płeć. Karmienie piersią to czynność „immanentnie związana z macierzyństwem, a tym samym – co oczywiste – z płcią żeńską”.*

21

Dziękuję za uwagę!

mazurczak@knutmazurczak.pl

22