

Rozložení důkazního břemene v antidiskriminačním právu EU

Dr. Neža Kogovšek Šalamon
soudkyně, Ústavní soud Slovenské republiky
Praha, březen 2024



Funded by
the European Union

1

Důkazní překážky v případech diskriminace

- Obtížné prokazování diskriminace
- Nevyvážený (ekonomický) poměr síly mezi obětí a osobou, která se dopouští diskriminace
 - např. zaměstnanec – zaměstnavatel; podnik – spotřebitel
- Nedostatek důkazů, dokumentů, statistik a informací, které má k dispozici oběť
- Nedostatek svědků a písemné dokumentace k diskriminaci
- Netransparentní politika zaměstnavatelů a podniků
- Časté používání záminek k udržení skryté diskriminace

2

Překonání překážek

Nástroje vyvinuté judikaturou SDEU k zajištění účinnosti právní ochrany před diskriminací:

- Respektování zásady účinnosti právní ochrany
- Přenesení důkazního břemene
- Statistika
- Diskuse týkající se povinnosti poskytnout informace

3

Zásada účinnosti

ESD – případ *Johnston*, C-222/84 (1986)

„...je třeba mít na paměti především to, že článek 6 směrnice ukládá členským státům povinnost zavést do svých vnitřních právních systémů taková opatření, která jsou nezbytná k tomu, aby všechny osoby, které se považují za poškozené diskriminací, „mohly uplatnit své nároky soudní cestou“. Z tohoto ustanovení vyplývá, že členské státy musí přijmout **opatření, která jsou dostatečně účinná k dosažení cíle směrnice**, a že musí zajistit, aby se takto přiznaných práv mohly dotčené osoby **účinně dovolávat u vnitrostátních soudů**.

Požadavek soudní kontroly stanovený v tomto článku odráží obecnou právní zásadu, která je základem ústavních tradic společných členským státům. Tato zásada je rovněž stanovena v **článcích 6 a 13 [EÚLP]**, jak uznaly Evropský parlament, Rada a Komise ve svém společném prohlášení ze dne 5. dubna 1977 (Úřední věstník c 103 , s. 1). A jak uznal Soudní dvůr ve svých rozhodnutích, zásady, na nichž je tato úmluva založena, musí být zohledněny v právu Společenství.“

4

Zásada účinnosti – základní právo

- Článek 47 Listiny základních práv EU

„Každý, jehož práva a svobody zaručené právem Unie byly porušeny, má za podmínek stanovených tímto článkem **právo na účinné prostředky nápravy před soudem**.

Každý má právo, aby jeho věc byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem, předem zřízeným zákonem.

Každému musí být umožněno poradit se, být obhajován a být zastupován.

Bezplatná právní pomoc je poskytnuta všem, kdo nemají dostatečné prostředky, pokud je to nezbytné k zajištění účinného přístupu ke spravedlnosti.“

5

Cíl pravidla přenesení důkazního břemene: rozdělení povinností

Cílem je **napravit nerovnováhu** a vyrovnat rozdíly v (ekonomické a důkazní) síle

rozdělením povinností mezi strany sporu, pokud jde o předkládání důkazů,

kterými **lze prokázat** skutečnosti, na základě nichž může soud s přijatelnou mírou pravděpodobnosti nezvratně dospět k závěru, že tvrzení o diskriminaci je (není) oprávněné.

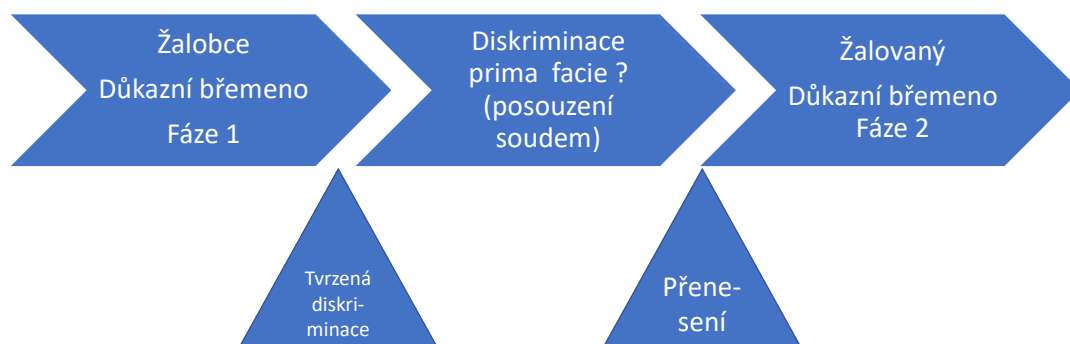
6

Hlavní aspekty tohoto pravidla

- Důkazní břemeno rozděluje práva a povinnosti mezi
 - žalobce (navrhovatele),
 - a žalovaného (odpůrce) a
 - a nalézací soud (tribunál)
- ve vztahu k:
 - **předkládání** důkazů
 - **prokázání tvrzení** prostřednictvím důkazů (přesvědčení důkazy).
- Tyto dva úkoly jsou funkčně odděleny:
 - břemeno může být přerozděleno v souvislosti s odpovědností za předložení důkazů, aniž by byla přerozdělena povinnost prokázat tvrzení (přesvědčit důkazy).

7

Schematické zobrazení



8

Dilemata spojená s přenesením důkazního břemene

- Jaká tvrzení žalobce jsou nutná, aby bylo možno vycházet z diskriminace prima facie?
- Jaké důkazy musí žalobce předložit?
- Do jaké míry musí žalobce prokázat srovnatelnost skupin?
- Pokud jsou za účelem prokázání diskriminace předloženy statistické údaje, jak úplné musí být? Jaký podíl údajně diskriminované skupiny musí zahrnovat?

9

Rozsah možných předpokladů "prima facie"?

Požadavek na předložení důkazů a tvrzení nutných k pokračování v řízení/popř. přenesení důkazního břemene

- např. důkazy k určitým skutečnostem, které umožňují soudu učinit závěry o těchto skutečnostech.
- např. důkazy prokazující existenci určitých skutečností, které ukazují, že nárok není zjevně neopodstatněný nebo nepravděpodobný:
 - vyloučením nejpravděpodobnějšího odůvodnění sporného rozhodnutí
 - skutečnosti umožňující rozumné osobě pojmout podezření, že sporné rozhodnutí je pochybné

Požadavek na předložení přesvědčivých důkazů a přenesení důkazního břemene

- předložit důkazy o určitých skutečnostech, které vykazují přesvědčivost a umožňují soudci dospět k závěru, že:
 - je možné předpokládat, že k tvrzenému porušení mohlo dojít
 - lze důvodně předpokládat, že tvrzené porušení
 - se stalo
 - je myslitelné
 - se pravděpodobně stalo

10

Přenesení důkazního břemene (fáze 1)

ESD – případ Danfoss (C-109/88, 1989)

- Existovaly důkazy, že průměrná mzda žen byla o 6,85 % nižší než mzda mužů pracujících pro stejného zaměstnavatele.
- Vzhledem k naprosté netransparentnosti mzdového systému zaměstnavatele nemohli žalobci s konečnou platností prokázat, že ženy dostávaly nižší mzdu s ohledem na všechny její složky.

11

ESD – případ Danfoss (C-109/88, 1989)

- Soud rozhodl, že důkazní břemeno za těchto okolností spočívá nejprve na žalobcích, kteří musí prokázat, že relativně velká část žen dostávala v průměru nižší mzdu než muži.
- Pak se břemeno přeneslo na zaměstnavatele, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo.
- Toto pravidlo bylo odůvodněno snahou poskytnout ženám **účinný prostředek** k prosazení zásady stejné odměny za práci.
 - Článek 6 směrnice o rovném odměňování - vyžaduje účinné prostředky pro zajištění rovnosti.

12

ESD – případ Danfoss (C-109/88, 1989)

Odst. 14 a 15:

“Obava o účinnost, která je základem směrnice, znamená, že směrnice musí být vykládána tak, že **předpokládá úpravu vnitrostátních pravidel** týkajících se důkazního břemene ve zvláštních případech, kdy je taková úprava **nezbytná pro účinné provádění** zásady rovnosti.”

"Aby **zaměstnavatel** prokázal, že jeho praxe v oblasti odměňování systematicky neznevýhodňuje zaměstnankyně, **bude muset uvést**, jakým způsobem uplatnil kritéria týkající se příplatků, a bude tak nucen zprůhlednit svůj systém odměňování."

13

ESD – případ Enderby (C-127/92, 1993)

- Existovaly důkazy, že logopedi, kterými byly převážně ženy, pobírali od britské Národní zdravotní služby (NHS) nižší platy než lékárníci, kteří byli většinou muži.
- Žalobkyně však nemohly jít o krok dále a prokázat, že rozdíl v odměňování vznikl z důvodu diskriminace.
- ESD: Jednalo se o případ diskriminace prima facie, a proto důkazní břemeno přešlo na NHS, aby prokázala, že nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví.
- Tento přístup byl odůvodněn potřebou poskytnout ženám účinný prostředek k prokázání diskriminace.

14

ESD – případ Enderby (C-127/92, 1993)

Odst. 18 a 19:

"Pokud se jedná o **zjevný případ diskriminace**, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že pro rozdíl v odměňování existují objektivní důvody. Zaměstnanci by se u vnitrostátních soudů **nemohli domoci** zásady rovného odměňování, pokud by důkaz o zjevném případě diskriminace nepřenesl na zaměstnavatele povinnost prokázat, že rozdíl v odměňování není ve skutečnosti diskriminační."

"...pokud **významné statistiky** odhalí znatelný rozdíl v odměňování dvou **rovnocenných** pracovních míst, z nichž jedno je vykonáváno téměř výhradně ženami a druhé převážně muži, článek 119 Smlouvy vyžaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že tento rozdíl je založen na **objektivně odůvodněných faktorech**, které nesouvisí s diskriminací na základě pohlaví."

15

Poučení z rané judikatury

- Stanovení **diskriminace prima facie**:
 - Žalobce musí předložit důkazy o skutečnostech, které (alespoň dočasně) připouštějí **podezření, že je dost dobře možné**, že sporné zacházení souvisí s použitím zakázaných kritérií.
 - Musí existovat **nedostatek transparentnosti** v kombinaci s realitou použití zakázaných kritérií, což vyžaduje přenesení důkazního břemene.
 - Realita je možno doložit **statistikami**.
 - Žalobce má právo požadovat přenesení důkazního břemene; soudce je povinen je přenést.
 - Důkazní břemeno se přenáší s ohledem na **předložení** důkazů a prokázání tvrzení (**přesvědčení** důkazy).
 - Pokud žalovaný neunesse své důkazní břemeno, má soudce povinnost rozhodnout ve prospěch žalobce a konstatovat diskriminaci.

16

Kodifikace přenesení důkazního břemene

- První směrnice, která výslovně řeší důkazní břemeno v případech diskriminace, byla přijata v prosinci 1997 v souvislosti s pohlavím. Směrnice, která byla později přepracována, uváděla:

„Článek 4

Důkazní břemeno

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud 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.**

2. Tato směrnice nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.“

17

Odůvodnění

Toto ustanovení bylo stejně jako v judikatuře odůvodněno **zásadou účinnosti**, jak vyplývá z **bodů odůvodnění** směrnice:

„(17) ... žalobci by mohli být **zbaveni všech účinných prostředků** k prosazení zásady rovného zacházení před vnitrostátními soudy, pokud by předložení důkazu o zřejmé diskriminaci nezpůsobilo uvalení břemene na žalovaného, dokázat, že jeho jednání není ve skutečnosti diskriminační “

„(18) ...pravidla o důkazním břemenu musí být upravena pro případy, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, a že pro **účinné uplatnění** zásady rovného zacházení musí v takových případech důkazní břemeno přejít na žalovaného“

18

Platná ustanovení o důkazním břemenu - stejné znění

- Článek 8 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ („směrnice o rasové rovnosti“)
- Článek 10 odst. 1 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání („rámcová směrnice o zaměstnání“)
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) („přepracovaná směrnice“)

19

Transpoziční povinnost

- Směrnice vyžadují, aby členské státy **upravily** svá vnitrostátní procesní pravidla týkající se dokazování a zajistily jejich **soulad** s ustanoveními směrnic.
- Členské státy mohou přijmout **příznivější** procesní pravidla pro dokazování ve vztahu k žalobcům.

20

Další judikatura SDEU relevantní pro stanovení diskriminace prima facie

- C-381/99 Brunhoffer
- C-17/05 Cadman
- C-54/07 Feryn
- C-104/10 Kelly
- C-415/10 Meister
- C-81/12 Accept
- C-83/14 CHEZ
- C-531/15 Otero Ramos

21

ESD – případ Brunnhofer (C-381/99, 2001)

- Zde se také jednalo o případ s problematikou stejné odměny za práci.
- Soud uvedl, že jakmile žena může prokázat, že je "srovnatelná" s mužem a že dostává nižší mzdu, je to dostatečné pro přenesení důkazního břemene.
- Odst. 54: "...pokud podnik uplatňuje systém odměňování s mechanismem uplatňování **individuálních příplatků** k základnímu platu, který je zcela netransparentní, **je na zaměstnavateli, aby prokázal**, že jeho postup v oblasti odměňování není diskriminační, pokud pracovnice ve vztahu k **poměrně vysokému počtu zaměstnanců** prokáže, že **průměrná mzda žen je nižší než mzda mužů.**"
 - V takových případech tedy není třeba porovnávat jednotlivé složky mzdy (jako v případě *Danfoss* a *Enderby*), ale průměrnou mzdu.

22

ESD – případ Brunnhofer(C-381/99, 2001)

Odst. 58:

"Je tedy na žalobkyni, aby jakýmkoli přípustným důkazem prokázala, že mzda, kterou pobírá od banky, je nižší než mzda jí **zvoleného srovnatelného zaměstnance** a že **vykonává stejnou nebo rovnocennou práci**, srovnatelnou s prací, kterou vykonává on, takže je prima facie obětí diskriminace, kterou lze vysvětlit pouze **rozdílem v pohlaví**."

Možná obrana zaměstnavatele:

- prokázání, že činnosti žalobce a zvoleného komparátora nebyly srovnatelné. (odst. 61)
- uvedení objektivních faktorů, které nesouvisejí s pohlavím a vysvětlují vyšší finanční ohodnocení vybraného komparátora. (odst. 62)

23

Stanovisko generálního advokáta ve věci *Brunnhofer*

"Je tedy na paní Brunnhofer, aby prokázala, že její práce je stejná nebo rovnocenná a že je za ni přiznána rozdílná mzda. Skutečnost, že **zařazení do stejné pracovní kategorie** může být důkazem, že práce je stejná nebo rovnocenná, nezbavuje osobu, která se domnívá, že je obětí diskriminace v odměňování, povinnosti prokázat **podrobnými skutečnostmi a důkazy**, že práce je v daném případě skutečně stejná nebo rovnocenná. Je pak na zaměstnavateli, aby prokázal, že existují **důvody, které mohou ospravedlnit** rozdíl v odměňování."

(odst. 20)

24

Poučení z případů týkajících se stejné odměny za práci:

- Je nutná **rovnostelnost pracovní pozice a skutečné práce**. V tomto případě stačí pouhý rozdíl v zacházení mezi mužem a ženou k tomu, aby se přeneslo důkazní břemeno. (*Brunnhofer*)
- Pokud politika odměňování **není transparentní**, porovnává se průměrný plat žen s platem mužů. (*Brunnhofer*) Nedostatečná transparentnost je dostatečným důvodem pro přenesení důkazního břemene. (*Danfoss*)
- **Pracovní segregace**: Důkazní břemeno se přenáší, pokud v rámci jedné organizace existují dvě profese, které jsou v zásadě rozděleny podle pohlaví, a "mužská" profese je lépe placena než "ženská" (*Enderby*).

25

SDEU – případ ACCEPT (C-81/12, 2013)

Relevantní poučení vyplývají také z případů, které se netýkají pohlaví:

- **Veřejná prohlášení** většinového akcionáře fotbalového klubu o tom, koho fotbalový klub nezaměstná, byla **dostatečná pro přenesení** důkazního břemene na klub.
- I když se to přímo netýkalo žádného fotbalisty.
 - Příklad byl iniciován nevládní organizací (případ *actio popularis*).
- Podstatné bylo, že se fotbalový klub nedistancoval od výroků majoritního akcionáře (pro případ bylo důležité vnímání veřejnosti a reakce žalovaného).

26

SDEU – případ *Firma Feryn* (C-54/07, 2008)

- Veřejné prohlášení majitele společnosti, že nebude zaměstnávat Maročany, protože jeho zákazníci jsou proti nim, bylo dostatečné k tomu, aby na něj bylo přeneseno důkazní břemeno.
- I když neexistoval žádný uchazeč o zaměstnání, kterého by se to přímo týkalo.
 - Případ byl iniciován nevládní organizací (actio popularis).

27

SDEU – případ CHEZ (C-83/14, 2015)

- Dotčený žalobce nebyl Rom, ale praxe byla uplatňována ve čtvrti s velkým počtem Romů. Soud uvedl:

"...samotná skutečnost, že v obvodu dotčeném ve věci v hlavním řízení žijí i obyvatelé, kteří nejsou romského původu, **nevylučuje, že taková praxe byla zavedena** s ohledem na romský etnický původ, který sdílí většina obyvatel tohoto obvodu."

- Skutečnost, že žalobce nebyl Rom, nebránila přenesení důkazního břemene, když by soud zjistil, že došlo k diskriminaci prima facie.
- Fáze přenesení důkazního břemene: V tomto případě by bylo úkolem žalovaného vyvrátit existenci porušení tím, že by prokázal, že tato praxe není založena na skutečnosti, že v daných čtvrtích žijí převážně Romové, ale výhradně na objektivních faktorech, které nesouvisí s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu.

28

Stupeň jistoty ve fázi 1 (důkazní standard)

- Jakou míru jistoty je třeba zajistit ve fázi 1 přeneseného důkazního břemene?
- Znění směrnic vyžaduje, aby žalobce prokázal skutečnosti, z nichž "lze usuzovat", že došlo k diskriminaci. Jaký důkazní standard toto znění vyžaduje?
- **Žádný soudní případ, který by to objasnil, zatím neexistuje.** Viz stanovisko generální advokátky Kokott ve věci C 394/11 Belov proti CHEZ Elektro Bulgaria AD (20. září 2012). Klíčové body:
 - Požadavek vysoké míry jistoty, že došlo k diskriminaci, před přenesením důkazního břemene "by ohrozil jeho praktickou účinnost a znamenal by, že pravidlo přenesení důkazního břemene by bylo prakticky zbytečné".
 - Bylo by to stejné, jako kdyby se použila běžná procesní pravidla pro dokazování bez přenesení důkazního břemene.

29

Nepřímá diskriminace - raná judikatura

- Nejobtížnější překážkou pro žalobce v případech nepřímé diskriminace při přenášení důkazního břemene je požadavek prokázat domněnku, že politika, kritérium nebo praxe má pro chráněnou skupinu za následek "zvláštní znevýhodnění".
- Co znamená zvláštní? Jak moc to je – v číslech, statistikách? Odpověď není konkrétní, ale popisná.
- Mnoho dříve rozhodnutých případů, které se zabývají otázkou, co může být potřebné k prokázání "znevýhodnění", bylo rozhodnuto podle jiných a přísnějších právních předpisů.
- Například ve věci *Bilka-Kaufhaus* (C-170/84, 1986), která se týkala rovného odměňování a vyloučení zaměstnanců na částečný úvazek ze systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, vyžadoval SDEU k prokázání požadovaného znevýhodnění zjištění, že "mnohem nižší podíl" žen než mužů pracuje na částečný úvazek.
- Seymour Smith (C.167/97, 1999): "podstatně menší procento žen než mužů".

30

Nový test z nedávné judikatury

- SDEU neposkytl jasné vodítko k tomu, co by mohlo být požadováno k demonstrování případu prima facie podle současného testu.
- Nahrazení slov "podstatně vyšší podíl" jednodušším požadavkem na "zvláštní znevýhodnění" však naznačuje, že nemusí být nutné provádět podrobnou statistickou analýzu zvýhodněných a znevýhodněných skupin v každém případě.
- Ve věci *Danfoss* byla statistická odchylka výrazně nižší, než se vyžadovalo ve starších případech nepřímé diskriminace, například ve věcech *Bilka Kaufhaus* a *Seymour Smith*.

31

Vyvrácení tvrzení žalobce v rámci obráceného důkazního břemene (fáze 2, fáze obráceného důkazního břemene)

- Zaměstnavatelé mohou namítat, že je obtížné nebo nemožné prokázat negativní skutečnosti (že nediskriminovali).
- Obvykle lze prokázat „negativní skutečnosti“ tím, že prokážeme „pozitivní“, např.
 - Prokázání vyššího pracovního výkonu komparátora ve srovnání s žalobcem
 - Prokázání rozdílů v pracovních pozicích komparátora a žalobce
- Neprokázání pozitivních skutečností:
 - Ve věci *Firma Feryn* společnost nezaměstnávala Maročany, což však mohlo být z nesouvisejících důvodů, např. proto, že se žádný Maročan o práci neucházel. Aby společnost vyvrátila tvrzení žalobce v rámci obráceného důkazního břemene, musela by prokázat, že její náborová politika byla v souladu se zákazem diskriminace.
 - Ve věci *Accept*, pokud by fotbalový klub prokázal, že činil pozitivní kroky k zabránění diskriminace a distancoval by se od prohlášení majoritního akcionáře, unesl by důkazní břemeno.

32

Vyvrácení tvrzení žalobce v rámci obráceného důkazního břemene (fáze 2, fáze obráceného důkazního břemene)

- Požadovaný důkazní standard po obrácení důkazního břemene: silné důkazy, nikoli kompletní
 - Povinnost předložit důkazy o "objektivních faktorech" uplatněných při rozhodování
 - Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit transparentnost procesu.
 - Předložené důkazy musí nezvratně přesvědčit soud, že zaměstnavatel nevyužíval systematicky genderová kritéria k tomu, aby zvýhodnil muže oproti ženám.
 - Skutečnosti musí být "objektivní" - prokázané jako skutečně související s reálnými potřebami podniku.
- Poznámka: Vždy existuje možnost, že soud na základě svého posouzení přenesse důkazní břemeno zpět na žalobce.

33

Mají žalovaní zákonnou povinnost předložit důkazy?

- Přenesení důkazního břemene pomůže žalobcům, kteří jsou schopni předložit alespoň nějaké důkazy na podporu svých tvrzení.
- Co když nejsou k dispozici žádné důkazy? Žalovaný má v dané věci k dispozici většinou více důkazů než žalobce. Má žalobce právní nárok na to, aby žalovaného přiměl ke zveřejnění a poskytnutí důkazů?
Existuje povinnost předložit důkazy?
- Formálně nikoli. Směrnice se snaží nezasahovat do procesních pravidel členských států. SDEU toto právo rovněž neuznal.
- Odmítnutí žalovaného poskytnout důkazy by však mohlo být v rozporu se zásadou účinnosti.

34

SDEU - případ Kelly (C-104/10, 2011)

- Požadavek žalobce, aby univerzita zveřejnila informace, na základě nichž by mohl prokázat, že byl diskriminován, byl zamítnut.
- Tvrdil, že odmítnutí poskytnout informace je v rozporu se směrnicí 97/80 a s ustanovením o přenesení důkazního břemene. Tvrdil, že odmítnutí poskytnout informace mu brání v tom, aby v první fázi unesl důkazní břemeno a to mohlo být přeneseno na žalovaného.
- **Soudní dvůr mu nedal za pravdu**, nicméně uvedl, že členské státy jsou povinny zajistit, aby jejich procesní a důkazní pravidla nebránila jednotlivcům účinně uplatňovat své nároky vyplývající z diskriminace.

35

SDEU - případ Meister (C-415/10, 2012)

- V tomto případě soud zopakoval, že odmítnutí žalovaného poskytnout přístup k informacím může **narušit účinnost** přenesení důkazního břemene.
- Zopakoval, že odmítnutí uchazeče o zaměstnání bez jakéhokoli vysvětlení **neopravňuje** uchazeče k tomu, aby získal přístup k informacím o tom, zda zaměstnavatel přijal jiného uchazeče.
- Dodal, že odmítnutí zaměstnavatele poskytnout informace lze zohlednit v rámci zjišťování skutečností, z nichž lze usuzovat na diskriminaci.
- Neposkytnutí informací je tedy samo o sobě **relevantní pro fázi 1** a pro posouzení diskriminace prima facie.

36

Rozdíly mezi žalobci

- Je rozdíl, zda je žalobce již “uvnitř” (např. pracuje pro zaměstnavatele) či nikoli. Pokud ano, bude mít mnohem lepší přístup k informacím.
- Proto je povinnost předložit důkazy a informace velmi důležitá zejména pro ty, kteří si stěžují na diskriminaci "zvenčí" (např. uchazeči o zaměstnání).
- Vnitrostátní soudy se rovněž zdráhají vydávat příkazy ke zpřístupnění informací, pokud by to mohlo vést ke zveřejnění důvěrných údajů týkajících se identifikovatelných osob, které nejsou účastníky řízení.

37

Závěrečné poznámky – fáze 1

Diskriminaci prima facie lze stanovit na základě těchto skutečností:

- Daná osoba se ucházela o pozici, je členem určité skupiny, má požadovanou kvalifikaci, byla odmítnuta, ale pozice zůstala volná.
- Nedostatečná transparentnost náborového procesu
- Statistiky založené na skupinách
- Historie chování žalovaných
- Nesrovnalosti v postupech, které vedou k nedostatečné důvěryhodnosti žalovaného
- Obecná politika žalovaného, jeho veřejná prohlášení a reakce na obvinění

38

Závěrečné poznámky - fáze obráceného důkazního břemene (fáze 2)

- Plná tíha důkazního břemene (přesvědčivost důkazů, nikoli pouhé předložení důkazů)
- Žalovaný musí prokázat neexistenci diskriminace jasným a přesvědčivým důkazem existence skutečného objektivního důvodu, který nijak nesouvisí s žádným diskriminačním důvodem.
- V případě nerovného zacházení: Objektivní důvod, který žalovaný uvedl jako vysvětlení kritéria nebo praxe,
 - musí sloužit skutečným obchodním potřebám a
 - sporná praxe musí být vhodná a nezbytná pro účinnou realizaci této potřeby (legitimního cíle).

39

Děkuji za pozornost!

40