

Тежест на доказване

Разпоредби на европейското законодателство в областта на равното третиране

Джеймс Доусън

Съдия по трудови спорове



Финансиран в рамките на програма „Права, равенство и гражданство“ на ЕК за 2014-2020г.

Защо е необходимо да има специални разпоредби в тази област?

- Когато подадат жалба за дискриминация, жалбоподателите срещат сериозни трудности при доказването на твърденията си.
- Често хората не си признават мотивите (дори пред себе си).
- Рядко има преки доказателства, че дадено действие е било провокирано например от националния произход на лицето.
- Вижте случая с отхвърления кандидат за работа

Danfoss A/S

На следващо място трябва да отбележим, че когато става въпрос за напълно непрозрачна система за изплащане на индивидуални добавки, жените служители/работници могат да установят разликите само по отношение на средното възнаграждение. Те не биха разполагали с ефективни средства за прилагане на принципа на равното заплащане в националните съдилища, ако тежестта на доказване не беше прехвърлена върху работодателя, така че той да трябва да докаже, че практиките му при определяне на възнагражденията не са дискриминационни.

Съображенията, свързани с ефективността, заложи в директивата, трябва да се тълкуват в смисъл, че в определени случаи се предполагат известни изменения в националните разпоредби, регламентиращи тежестта на доказване, когато такива промени са необходими за ефективното прилагане на принципа на равнопоставеност.

ДИРЕКТИВА 97/80/ЕО НА СЪВЕТА

Член 4

Държавите-членки съгласно техните съдебни системи вземат необходимите мерки така, че когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът следва да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране.

Тежестта на доказване се регламентира от:

- Член 19 от преработената Директива на ЕС (2006/54/ЕО) за равното третиране на мъжете и жените, във връзка с „прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите“
- Член 10 от Рамковата директива за равно третиране (2000/78), която определя общата рамка за предотвратяване на случаи на неравнопоставеност в областта на заетостта и професиите, основани на възраст, увреждания, религия или вярвания и сексуална ориентация
- Член 8 от Директивата на ЕС относно прилагането на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етнически произход (2000/43), в която е заложен принципът за равно третиране на хората, независимо от техния расов или етнически произход

Държавите-членки са тези, които следва да предприемат необходимите мерки, за да гарантират правилното прехвърляне на тежестта на доказване

Баланс между автономията на държавите-членки и принципа на ефективност

32. ... националният съд ... следва да прецени, съгласно ... дали г-н Кели е доказал фактите, които позволяват да се допусне наличието на пряка или непряка дискриминация.

33. Следва да се уточни обаче, че член 1 от Директива 97/80 има за цел да гарантира по-голяма ефективност на мерките, които се предприемат от държавите-членки за прилагане на принципа ...

...

35. В това отношение трябва да помним, че държавите-членки не следва да прилагат правна уредба, която би могла да застраши постигането на целите ...

• *Kelly срещу National University of Ireland (University College, Dublin)*, (дело C-104/10) СЕС

Установяване на факти, от които може да бъде заключено, че е налице дискриминация

- Възможност за дискриминация?
- „Презумпция“ за наличието на дискриминация, а не безспорно „заключение“ за наличието на такава.
- Следователно за прилагането на правилото за обръщане на тежестта на доказване е достатъчно лицата, които считат себе си за засегнати, да представят факти, които установяват *prima facie* наличие на дискриминация.

Белов/„ЧЕЗ Електро България“ АД, С-394/11

Някои примери:

- *Firma Feryn NV (C-54/07)* – публично изявление, че работодателят не желае да наема имигранти
- „ЧЕЗ Разпределение България“ АД/Комисия за защита от дискриминация
- *Asociația ACCEPT(C-81/12)*

Получаване на достъп до доказателства

Meister срещу Speech Design Carrier Systems GmbH.

- Член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че не предвижда право работник ... да получи достъп до информация дали след приключване на процедурата по назначаване работодателят е назначил друг кандидат.
- Не се изключва обаче възможността пълният отказ за достъп до информация от страна на ответника да се окаже едно от обстоятелствата, които трябва бъдат взети предвид при доказването на фактите, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация.

Генералният адвокат

обръща внимание и на други факти по делото, които запитващата юрисдикция би могла да вземе предвид, включително следното: въпреки че жалбоподателят е отговорял на изискванията, посочени в длъжностната характеристика, длъжността е била обявена повторно без да има назначение, а жалбоподателят дори не е поканен на интервю.

Втори етап

Ако жалбоподателят установи факти, въз основа на които може да бъде допусната презумпция за наличие на дискриминация, задължение на работодателя е да докаже, че не е нарушен принципът на равно третиране.

Степен на доказване

Трябва ли ответникът да докаже отсъствието на каквато и да било форма на дискриминация, било то пряка или непряка?

Какви методи може да използва работодателят?

- [да докаже] чрез всякакви правни средства, че неговата политика на наемане на работа е изградена на фактори, чужди на всякаква дискриминация на основание сексуална ориентация;
- не е необходимо ответникът да доказва, че в миналото са наемани на работа лица с определена сексуална ориентация, тъй като това изискване може при определени обстоятелства да накърни правото на зачитане на личния живот;
- съмненията за евентуална проява на дискриминация, основана на сексуална ориентация, биха могли да бъдат отхвърлени въз основа на съвкупност от непротиворечиви доказателства. Както е посочено в случая на *Асерт*, такива доказателства могат да бъдат например определена реакция на съответния ответник в посока на категоричното му дистанциране от публичните изявления, които са в основата на съмненията за наличие на дискриминация, както и приемането на изрични разпоредби в областта на политиката на наемане на работа, които да гарантират спазването на принципа на равно третиране.

Asociatia Accept

- Работодателят може да направи това, като докаже, че реалната практика на предприятието при наемане на работа не съответства на тези изявления.

Firma Feryn NV

- Трябва обаче да бъдат разграничени мотивацията на работодателя от причината за третирането.

Непряка дискриминация

- Първи етап – жалбоподателят е установил (*prima facie*) наличието на разпоредба, критерий или практика, поставящи в неблагоприятно положение лица, притежаващи характеристики обект на защита
- Втори етап – работодателят трябва или да докаже, че не съществува такава разпоредба, критерий или практика /неблагоприятно положение, или да представи обосновка

Заключение

- Процесът се състои от два етапа
- Държавите-членки следва да:
 - прилагат мерки, чрез които се осъществява прехвърляне на тежестта на доказване и
 - преценяват наличните доказателства
- Вероятно би било полезно, ако от съдебните решения става ясно, че съдиите са осъществили двата етапа на процеса и следователно правилно са приложили разпоредбите, които регламентират тежестта на доказване.