



UDOWADNIANIE DYSKRYMINACJI

SOPHIE LATRAVERSE WRZESIEŃ 2025 R.



1

CO NALEŻY UDOWODNIĆ – DEFINICJE

- Dyskryminacja bezpośrednia art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/43, 2000/78 i 2006/54:
 - Ma miejsce wtedy, gdy osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji, z przyczyn [jedna z zabronionych przyczyn]
- Dyskryminacja pośrednia art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2000/43, 2000/78 i 2006/54:
 - Ma miejsce wtedy, gdy z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby [jedna z zabronionych przyczyn] w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i niezbędne

2

TRZY ŁĄCZNE ELEMENTY

- Nieprzychylnie traktowanie osoby lub grupy osób
- Z jednej lub kilku przyczyn zabronionych przez prawo Unii – pochodzenia etnicznego, religii, wieku, orientacji seksualnej, płci, ciąży itp.
- W dziedzinie określonej prawem:
 - Pochodzenie etniczne /rasa: Wykształcenie, mieszkanie, dostęp do towarów i usług, zatrudnienie itp.
 - Płeć: Dostęp do towarów i usług, zabezpieczenie społeczne, zatrudnienie
 - Inne przyczyny: Zatrudnienie – wynagrodzenie, rekrutacja, rozwój kariery, świadczenia emerytalne itp.

Która nie została zatwierdzona w drodze wyjątku na podstawie dyrektywy i prawa krajowego

3

CIĘŻAR DOWODU ART. 10 DYREKTYWY 2000/78 ART. 8 DYREKTYWY 2000/43 ART. 19 DYREKTYWY 2006/54

- **2 kroki:**
 - Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby w przypadku, gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone z powodu nieprzestrzegania wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem **fakty nasuwające przypuszczenie** o istnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji,
 - Do **pozwanego należy udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie** zasady nierównego traktowania.
- **Nie ma zastosowania** do postępowań karnych ust. 5 ani do procedur sądowych, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub właściwego organu ust. 3.

4

„FAKTY NASUWAJĄCE PRZYPUSZCZENIE”

- Motyw 30 dyrektywy 2006/54, Motyw 21 dyrektywy 2000/43 i Motyw 31 dyrektywy 2000/78: ...
 - Wprowadzenie przepisów dotyczących ciężaru dowodu wymaga, od momentu zaistnienia domniemanej dyskryminacji i w przypadkach, gdy fakt ten zostanie potwierdzony, skutecznego stosowania zasady równego traktowania, w której ciężar dowodu przypadnie na pozwanego.

5

JAK USTALIĆ „FAKTY NASUWAJĄCE PRZYPUSZCZENIE”

- Podejście wynikające z prawa Unii:
 - Analiza porównawcza wyników lub sytuacji: dane dotyczące zatrudnienia / testy dyskryminacyjne dostępu do towarów i usług
 - W oparciu o fakty, których znaczną częścią dysponuje pozwany
 - Nierówna sytuacja faktyczna osób, mająca związek z zabronionymi przyczynami
 - Prowadzi do przesunięcia ciężaru dowodu
 - Powód nie musi przedstawiać konkretnych dowodów wskazujących na to, że podstawą decyzji jest zabroniona przyczyna
- Dwie strategiczne kwestie mające zasadnicze znaczenie dla skutecznego wdrożenia:
 - Dostęp do dowodów wskazujących na istnienie niekorzystnej sytuacji lub wyników, będących w posiadaniu pozwanego
 - Przekonanie sądu bez konieczności przedstawiania konkretnego dowodu winy

6

ELEMENTY PRZYPUSZCZENIA:

I – Publiczne oświadczenia: TSUE, FERYN, C-54/07, 18.07.2008

- Pewien pracodawca oświadczył w telewizji, że nie będzie zatrudniał osób pochodzących z Afryki Północnej do montażu drzwi garażowych w domach prywatnych.
- Trybunał orzekł, że powyższe oświadczenie pozwala mu domniemywać, że pracodawca stosował praktyki, o których wspominał w oświadczeniu, i przesunął ciężar dowodu.

Zob. także w kwestii orientacji seksualnej: Sprawa C-81/12 *Asociația Accept*
ECLI:EU:C:2013:275; Case C-507/18 *NH* ECLI:EU:C:2020:289

7

II – DOPUSZCZALNOŚĆ BADAŃ PUBLICZNYCH I STATYSTYK

- Wpływ pozornie neutralnej zasady na określoną grupę można ustalić biorąc pod uwagę statystyki krajowe i badania publiczne
 - Motyw 15 dyrektywy 2000/43 i dyrektywy 2000/78; Motyw 37 dyrektywy 2006/54:
- TSUE, 08.05.2019, *Praxair MRC SAS* C-486/18
 - (ust. 82) Mając na uwadze, że ze statystyk krajowych wynika, iż większość pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego stanowią kobiety, wysokość odprawy z tytułu zwolnienia z pracy pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze stanowi dyskryminację ze względu na płeć, jeśli została ona ustalona na podstawie wynagrodzenia, jakie osoba ta otrzymywała na urlopie rodzicielskim (ust. 65 – 81 – 83)
- TSUE 16.07.2015, *CHEZ* Razpredelenie Bulgaria AD, n° C-83/14
 - Uwzględnienie statystyk dotyczących ludności zamieszkującej określoną okolicę w celu dowiedzenia, że sporna praktyka ma niekorzystny wpływ na osoby o określonym pochodzeniu etnicznym.

8

III – DOSTĘP DO PORÓWNYWALNYCH DOWODÓW: WPŁYW NA ZASADY PROCEDURALNE

Model prawa precedensowego

- Dyrektywy sformułowano w oparciu o model proceduralny wywodzący się z państw systemu prawa precedensowego
 - Oparty na analizie porównawczej informacji dotyczących pracowników
- W państwach systemu prawa precedensowego dostęp powoda do materiału dowodowego jest częścią zasad proceduralnych

Państwa systemu prawa cywilnego:

- Ciężar dowodu spoczywa na powodzie
- Zasady proceduralne nie zapewniają powodowi automatycznego dostępu do dowodów znajdujących się w posiadaniu pozwanego
- Przepisy prawa materialnego dotyczące równości mają wpływ na prawo procesowe

9

DOMNIEMANIE TSUE, CHEZ RB, C-83/14, 17.07.2015

- Odmowa udzielenia informacji na temat sprawy przez stronę pozwaną nie może zmieniać dostępu powoda do przysługujących mu praw
- W takim przypadku sąd może przesunąć ciężar dowodu (TSUE 2012, MEISTER C-415/10)

10

DOSTĘP DO DOWODÓW = DOSTĘP DO PRAW

- Wprowadzenie obowiązku przekazania informacji o sytuacji współpracowników
 - W posiadaniu pozwanego
 - W posiadaniu osób trzecich
- TSUE/Trybunał Sprawiedliwości: Wpływ odmowy pozwanego do przekazania informacji (podstawowe prawo dostępu):
 - Dostęp do informacji musi zostać zapewniony w sposób spójny – Brak przejrzystości uzasadnia przesunięcie ciężaru dowodu: Trybunał Sprawiedliwości 1989, DANFOSS C-109/88
 - Odmowa udzielenia informacji na temat sprawy przez stronę pozwaną nie może zmieniać dostępu powoda do przysługujących mu praw, w takim przypadku sąd może przesunąć ciężar dowodu (TSUE 2012, MEISTER, C-415/10)

11

RODO

TSUE, 02.03.2023, NORRA STOCKHOLM BYGG AB, C-268/21

Prawo powoda do dostępu do materiału dowodowego a ochrona danych i RODO

- Ust. 17: Od pozwanego zażądano przedstawienia rejestru pracowników w okresie 15 miesięcy.
- Pozwany sprzeciwił się temu żądaniu, podnosząc, że jest ono sprzeczne z art. 5 ust. 1 lit b) RODO i naruszałoby ochronę danych osobowych pracowników.

Ust. 53 „...w celu zapewnienia jednostkom możliwości korzystania z prawa do skutecznej ochrony sądowej, a w szczególności z prawa do rzetelnego procesu w rozumieniu art. 47, akapit drugi karty, należy uznać, że strony postępowania cywilnego powinny mieć możliwość dostępu do dowodów niezbędnych do wystarczającego wykazania zasadności ich zarzutów, co może ewentualnie obejmować dane osobowe stron lub osób trzecich”.

12

DECYZJA FRANCUSKIEGO SĄDU KASACYJNEGO, 2. IZBA CYWILNA 03.10.2024, NR 21-20979

- Kontekst: 20 lat od „taktyki partyzanckiej” w sądownictwie
- Z Motywu 4 RODO wynika, że prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględnym i że należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych.
- W szczególności względem prawa do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu.
- W zastosowaniu art. 6 i 8 EKPC prawo dostępu do dowodów może uzasadniać przekazanie informacji naruszających sferę życia osobistego innych pracowników, pod warunkiem, że dowody te są niezbędne dla wykonania pewnych praw i że takie naruszenie jest proporcjonalne do jego celu.
- Zbyt szeroki zakres danych musi być ograniczany i kontrolowany przez sądy.
- Powód musi zarządzać danymi i zapewnić ich ochronę oraz zgodność z ograniczeniami nałożonymi przez sąd.

13

PRAWO POWODA DO PRZEDSTAWIENIA DANYCH Z ANALIZY ORAZ DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA POCHODZENIE

- Dane porównawcze: Dowód wskazujący na dyskryminację, oparty na porównaniu ilościowym z innymi pracownikami w podobnej sytuacji
- Powód może wykorzystać wszystkie dostępne informacje, aby przedstawić swoje stanowisko w sytuacji, gdy występuje dyskryminacja prima facie
- **Dyskryminacja ze względu na pochodzenie** – we Francji nazwisko stanowi wskaźnik pochodzenia
 - Cass.Soc. 14.02.2022 nr 21-19.628 – uproszczony dowód pochodzenia
- Jeśli przedstawione nieprawidłowości wskazują na dyskryminację prima facie, to po stronie pozwanego, który dysponuje wszystkimi danymi, leży podważenie wysuniętego przeciwko niemu domniemania oraz „dostarczenie analizy, która wykluczy dowody przedstawione przez powoda”.

14

PRZYKŁADOWA SPRAWA DOTYCZĄCA DYSKRYMINACJI PRIMA FACIE TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI, 17.10.1989, DANFOSS C-109/88

- Układ zbiorowy przewiduje różne kategorie wynagrodzenia
- Pracodawca może podnieść wynagrodzenie na podstawie:
 - dyspozycyjności,
 - przeszkolenia oraz
 - stażu pracy.
- Średnie wynagrodzenie mężczyzn jest o 6,85% wyższe niż wynagrodzenie kobiet
- Brak informacji o sposobie stosowania tych zasad

15

TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI DANFOSS C-109/88

- System wynagradzania, charakteryzujący się brakiem przejrzystości i skutkujący niższym średnim wynagradzaniem kobiet, uważa się za dyskryminujący
- Brak przejrzystości stoi na przeszkodzie dostępowi do materiału dowodowego
- Ciężar udowodnienia, że stosowane praktyki nie stanowią dyskryminacji, leży po stronie pracodawcy
- Musi udowodnić, że podwyżka wynagrodzenia jest:
 - obiektywna
 - niedyskryminująca
 - proporcjonalna

16

INNE ELEMENTY MATERIAŁU DOWODOWEGO

- Dokumentacja medyczna (nękanie)
- Oświadczenia współpracowników
- Odpowiedzi udzielone na pytania przedstawicieli związków zawodowych

17

CIEŻAR DOWODU PO STRONIE POZWANEGO

Art. 10 dyrektywy 2000/78, art. 8 dyrektywy 2000/43, art. 19 dyrektywy 2006/54

Do pozwanego należy udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady nierównego traktowania.

18

DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA – ART. 2 UST. 2 LIT.A)

Ma miejsce wtedy, gdy osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji, z przyczyn zabronionych prawem

Brak możliwości uzasadnienia poza

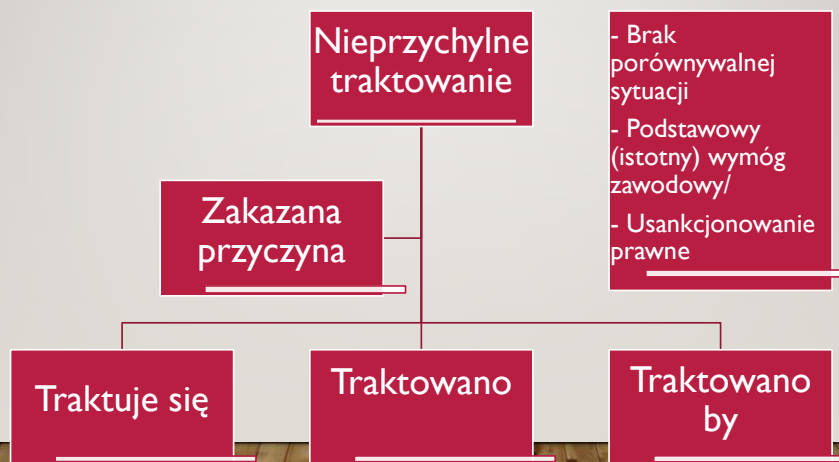
➤ Usankcjonowanie prawne

lub

➤ Podstawowy (istotny) wymóg zawodowy

19

DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA BRAK UZASADNIENIA



20

DYSKRYMINACJA POŚREDNIA – ART. 2 UST. 2 LIT. B)

2 KROKI

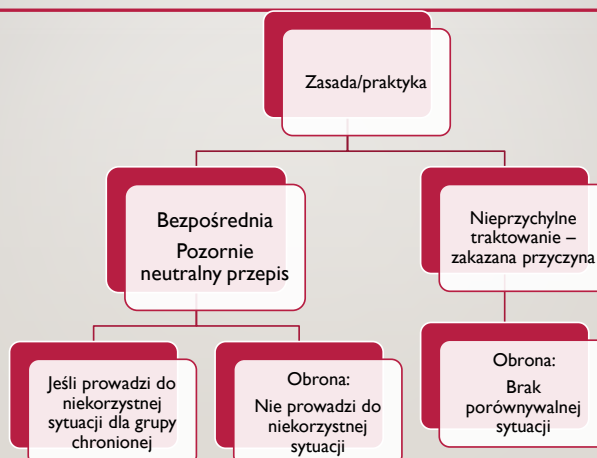
- Ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób ze względu na zabronioną przyczynę w stosunku do innych osób

Możliwe uzasadnienie:

- Chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne

21

SCHEMAT ROZUMOWANIA DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA I POŚREDNIA



22

CIĘŻAR UZASADNIENIA DYSKRYMINACJA POŚREDNIA



23

UZASADNIENIA PRECYZYJNE DOWODY WYMAGANE PRZEZ PRACODAWCĘ

- Ciężar na pozwanym:

- Brak uzasadnienia oznacza brak przejrzystości; TSUE, 2012, Meister C-415/10; Trybunał Sprawiedliwości, 1989 Danfoss C-109/88

Racjonalne i obiektywne uzasadnienia

Motywacja niezwiązana z przyczyną dyskryminacji

Proporcjonalne i rozsądne

24

NIEDOPUSZCZALNE UZASADNIENIA

- Uzasadnienia ekonomiczne są nieistotne TSUE, Kutz-Bauer, 20.03.2003, C-187/00)
- Prośby klientów są nieistotne: TSUE, FERYN, TSUE Bougnaoui, 14.03.2016, C-188/15
- Rynek pracy nie jest uzasadnieniem, chyba że wykaże się niedobór siły roboczej: Trybunał Sprawiedliwości, Enderby, 27.10.1993, C-127/92
- Układy zbiorowe, które nie mają na celu dyskryminacji, nie są uzasadnieniem: Enderby, supra
- Indywidualne negocjacje nie są uzasadnieniem: TSUE, Brunnhofer, 26.06.2001, C-381/99
- Wyniki uzyskiwane przez pracownika po zatrudnieniu nie są uzasadnieniem nierówności płacowych w chwili zatrudnienia: Brunnhofer, supra

25

TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI, 17.06.1998, HILL I STAPLETON, C-243/95

- Sprawa dotyczyła wolniejszego rozwoju kariery pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, z których większość stanowiły kobiety. Odnosząc się do argumentu ekonomicznego pracodawcy Trybunał stwierdził, że:
 - Pracodawca nie może powoływać się na koszty wdrażania zasad równego traktowania oraz ogólne względy ekonomiczne jako uzasadnienie kontynuowania nierównego traktowania.

26

TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI, 27.10.1993, ENDERBY C-127/92

- Różnica w wynagrodzeniu między dwoma stanowiskami o porównywalnej wartości w odniesieniu do poziomów wynagrodzeń i klasyfikacji w układzie zbiorowym systemu ochrony zdrowia:
 - Logopeda (kobieta)
 - Farmaceuta (mężczyzna)
- Zarzut dyskryminacji stwierdzono na podstawie statystyk dotyczących liczby mężczyzn i kobiet wykonujących każdy z ww. zawodów oraz różnicy w wysokości wynagrodzenia

27

ENDERBY – UKŁAD ZBIOROWY

- Pracodawca musi wykazać, że różnice w wysokości wynagrodzenia mają obiektywne uzasadnienie
- Fakt, że różnice te wynikają z ustaleń zawartych w układzie zbiorowym nie może stanowić uzasadnienia, gdyż układy zbiorowe muszą respektować zasadę równego traktowania
- Uzasadnieniem nie może być także fakt, że żaden proces rokowań zbiorowych nie uwzględnił kwestii dyskryminacji

28

ENDERBY – NAPIĘCIA NA RYNKU PRACY

- Nie należy zakładać, że niewystarczająca liczba specjalistów na rynku wyjaśnia ich wysoką wartość
- To na pracodawcy spoczywa ciężar uzasadnienia realiów presji na rynku pracy, a Trybunał musi dokonać oceny proporcjonalności jej wpływu w każdej sytuacji

29

TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI, 26.06.2001, BRUNNHOFER C-381/99 § 43

- Definicje porównywalnych sytuacji:
Zbadanie: czy, biorąc pod uwagę całokształt czynników, takich jak charakter pracy, warunki dotyczące wykształcenia i warunki pracy, pracownicy ci mogą być uważani za znajdujących się w porównywalnej sytuacji (zob. art. 19 dyrektywy 2023/970)

Konieczne jest ustalenie każdego z tych czynników

30

TSUE, BRUNNHOFER, 26.06.2001, C-381/99

- Powódka wniosła skargę, twierdząc, że jej kolega, zatrudniony rok później niż ona na stanowisku tego samego szczebla, dostaje wyższą premię, wynegocjowaną w chwili zatrudnienia.
- Kobieta została zwolniona po 4 latach ze względu na problemy, które pojawiły się jeszcze zanim jej kolega został zatrudniony
- Bank powoływał się na jakość pracy powódki

31

BRUNNHOFER

- Bank nie może powoływać się na jakość pracy powódki, ani na czynniki związane z wykonywaniem umowy o pracę, aby usprawiedliwić nierówności płacowe, gdy wynagrodzenie ustalono w chwili zatrudnienia

32

