

DŮKAZNÍ BŘEMENO



Praktická příručka
Philip Rostant, Soudce pro věci
zaměstnanosti, Pracovněprávní soudy
Anglie a Walesu

Původ směrnice

Věc 109/88, Danfoss [1989]
ECR 3199

Věc C-127/92 Enderby [1983]
ECR I-5535

SMĚRNICE RADY 97/80*

Článek 10

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.

*Nyní přepracované znění směrnice 2006/54.

Také článek 8 směrnice 2000/43 (směrnice o rasové rovnosti) a článek 10 směrnice 2000/78 (rámcová směrnice).

Dvoustupňová zkouška

Článek 10

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

Dvoustupňová zkouška

Článek 10

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

Nasvědčující?

Nasvědčující ≠ Vyvozující
závěr

Dvoustupňová zkouška

Článek 10

Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se 1) 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, 2) **příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.**

Úloha soudu

Předkládajícímu soudu přísluší jednak ověřit

„zda skutečnosti vytýkané uvedenému zaměstnavateli jsou prokázány, a jednak posoudit, zda skutečnosti, které uvádí na podporu svých tvrzení, podle kterých neporušil zásadu rovného zacházení, jsou dostatečné.“

(odstavec 33, **Firma Feryn NV**. Věc C-54/07)

Prostředek srovnání



Srovnávat se musí podobné s podobným, prostředek srovnání musí být někdo, jehož podmínky jsou stejné jako u žalobce nebo se od nich podstatně neodlišují.

(MacDonald v. generální advokát pro Skotsko [2003] IRLR 512)

Příklad



Absolvovaná škola ✓
Dva roky odborné přípravy ✓
10 let praxe ✓



Absolvovaná škola ✓
Dva roky odborné přípravy ✓
10 let praxe ✓

**Přímá diskriminace
První stupeň 1**

**Najdi primární
skutečnosti.**

Primární skutečnosti zahrnují:

Skutečnosti, které jsou pro
stížnost **zásadní**.

Skutečnosti na **pozadí** a
nepřímé důkazy.

Relevantní **statistické** důkazy.

Pozadí?

Předchozí neúspěšné
žádosti o povýšení

Necitlivé připomínky ze
strany manažerů nebo
připomínky vycházející
ze stereotypů

Stížnosti na
obtěžování ze strany
bělošských kolegů
jsou ignorovány



Odmítnutí poskytnout
možnosti vzdělávání

Historie špatného vztahu s
manažerem

De facto
segregace
černošských
zaměstnanců

Černošský kolega není povýšen

První stupeň 2

Vyvod' všechny příslušné
závěry.



Došlo k přenosu břemene na
zaměstnavatele?



Vysvětlení zaměstnavatele



Tvrzení neobstojí

Druhý stupeň

Vysvětlení zaměstnavatele



2) příslušelo
žalovanému
prokázat, že
nedošlo k
porušení zásady
rovného
zacházení.

Nepřímá diskriminace 1

První stupeň

Popsal stěžovatel **případ prima facie** spočívající v existenci ustanovení, kritérií nebo postupu, který zvláště znevýhodňuje ženy a který je poškozují?

Ano? Druhý stupeň

Ne? Tvzení neobstojí.

Nepřímá diskriminace 2

Druhý stupeň

Předložil zaměstnavatel **přesvědčivý důkaz, který vyvrací existenci všech prvků** stížnosti?

Ano? Tvzení neobstojí.

Ne? Odůvodnění.

Nepřímá diskriminace 3

Odůvodnění

Může zaměstnavatel **odůvodnit** toto ustanovení, postup nebo kritéria?

Ne? Tvrzení ob stojí.

Ano Tvrzení neob stojí.

Statistické důkazy



Kelly a Meister

Jestliže procesní pravidla fungují tak, že je ohroženo dosažení cíle směrnice (97/80), je na předkládajícím soudu, aby „přijal všechna přiměřená opatření k zajištění, že k tomu nedošlo.“



Accept C-81/12

„ Čl. 2 odst. 2 a čl. 10 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000,... **musí být vykládány** v tom smyslu, že ...**homofobní prohlášení osoby, která má těsnou vazbu na zaměstnavatele**...mohou být kvalifikována jako „skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci“ .“

