



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 28 lipca 2016 r. *

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2000/78/WE — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Artykuł 3 ust. 1 lit. a) — Dyrektywa 2006/54/WE — Równość szans oraz równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy — Artykuł 14 ust. 1 lit. a) — Zakres stosowania — Pojęcie „dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu” — Zgłoszenie kandydatury na stanowisko w celu uzyskania formalnego statusu kandydata jedynie po to, by dochodzić odszkodowania z powodu dyskryminacji — Nadużycie prawa

W sprawie C-423/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 18 czerwca 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 31 lipca 2015 r., w postępowaniu:

Nils-Johannes Kratzer

przeciwno

R+V Allgemeine Versicherung AG,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta (sprawozdawca), prezes izby, A. Arabadjiev, J.C. Bonichot, C.G. Fernlund i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Wathelet,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu N.J. Kratzera przez niego samego,
- w imieniu R+V Allgemeine Versicherung AG przez B. Göpferta, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego oraz A. Lippstreua, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez M. Holta, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez K. Apps, barrister,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Kellerbauera oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16) oraz art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Nilsem-Johannesem Kratzerem a spółką R+V Allgemeine Versicherung AG (zwaną dalej „R+V”) w przedmiocie roszczeń o odszkodowanie, o naprawienie szkody materialnej i o zaniechanie wniesionych na tej podstawie, że był on dyskryminowany ze względu na wiek i płeć z uwagi na odrzucenie przez R+V jego kandydatury na stanowisko określone w ogłoszeniu o naborze.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2000/78

- 3 Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

- 4 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy brzmi następująco:

„W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

- a) warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

[...]”.

5 Artykuł 17 wspomnianej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Państwa członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe [...]”.

Dyrektywa 2006/54

6 Artykuł 1 dyrektywy 2006/54 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;

[...]”.

7 Zgodnie z art. 14 ust. 1 tej dyrektywy:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym;

[...]”.

8 Artykuł 18 wspomnianej dyrektywy ma brzmienie następujące:

„Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej, zgodnie z przepisami państw członkowskich, przy czym musi się to odbywać w sposób odstrasający i proporcjonalny do poniesionej szkody [...]”.

9 Artykuł 25 tejże dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasające [...]”.

Prawo niemieckie

- 10 Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „AGG”), stanowi:

„Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkich nierówności ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową”.

- 11 Paragraf 2 ust. 1 AGG przewiduje:

„Na podstawie niniejszej ustawy zabroniona jest dyskryminacja ze względów wskazanych w § 1 w zakresie:

1. warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym,

[...]”.

- 12 Paragraf 6 ust. 1 AGG brzmi następująco:

„W rozumieniu niniejszej ustawy zatrudnionymi są:

1. pracownice i pracownicy,

[...]

Za zatrudnionych uważa się również osoby ubiegające się o zatrudnienie, a także osoby, których stosunek pracy uległ zakończeniu”.

- 13 Zgodnie z § 7 ust. 1 AGG:

„Nie można dyskryminować pracowników ze względu na powody wymienione w § 1; zakaz ten znajduje również zastosowanie, jeżeli osoba dyskryminująca jedynie zakłada w ramach stosowanej dyskryminacji, że zachodzi jeden z powodów wymienionych w § 1”.

- 14 Paragraf 15 ust. 1 i 2 AGG ma następujące brzmienie:

„1. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji pracodawca zobowiązany jest do naprawienia powstałej w ten sposób szkody. Nie dotyczy to sytuacji, w której pracodawcy nie można przypisać naruszenia obowiązku.

2. Za krzywdę, która nie jest szkodą majątkową, pracownik lub pracownica może żądać odpowiedniego zadośćuczynienia. W przypadku niezatrudnienia zadośćuczynienie nie może przekraczać trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik albo pracownica nie zostaliby zatrudnieni także w przypadku wolnego od dyskryminacji procesu rekrutacji”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 15 W marcu 2009 r. R+V opublikowała ogłoszenie o naborze na stanowiska stażystów przeznaczone dla absolwentów ekonomii, matematyki ekonomicznej, informatyki ekonomicznej i prawa.

- 16 Kryteria wymagane w ogłoszeniu o naborze obejmowały posiadanie dyplomu ukończenia studiów z bardzo dobrą oceną na jednym z wymienionych kierunków, uzyskanego nie wcześniej niż przed rokiem lub który zostanie uzyskany w najbliższych miesiącach, oraz kwalifikowane, ukierunkowane zawodowo praktyczne doświadczenie uzyskane na przykład w wyniku kształcenia, odbytych praktyk lub pracy w czasie studiów. W odniesieniu do kandydatów z zakresu prawa wymagano ponadto pozytywnego zaliczenia obu państwowych egzaminów prawniczych i specjalizacji z dziedziny prawa pracy lub wiedzy medycznej.
- 17 N.J. Kratzer zgłosił swoją kandydaturę na stanowisko stażysty z zakresu prawa, podkreślając, że nie tylko spełnia wszystkie kryteria określone w ogłoszeniu o naborze, lecz także – jako adwokat oraz wskutek uprzedniego sprawowania funkcji kierowniczej w towarzystwie ubezpieczeniowym – dysponuje doświadczeniem kierowniczym i jest przyzwyczajony do tego, by przejmować odpowiedzialność i pracować samodzielnie. Wskazał także, że uczęszcza na kurs specjalizacyjny dla adwokatów z dziedziny prawa pracy i że w związku ze śmiercią swego ojca prowadzi obszerną sprawę z zakresu prawa medycznego i z tego względu dysponuje pogłębionym doświadczeniem w tej dziedzinie.
- 18 W dniu 19 kwietnia 2009 r. R+V odrzuciła kandydaturę N.J. Kratzera, informując, że aktualnie nie może mu zaoferować zatrudnienia.
- 19 W dniu 11 czerwca 2009 r. N.J. Kratzer skierował do R+V zażalenie na piśmie, w którym zażądał odszkodowania w wysokości 14 000 EUR z powodu dyskryminacji ze względu na wiek.
- 20 W następstwie R+V zaprosiła N.J. Kratzera na początek lipca 2009 r. na rozmowę kwalifikacyjną z kierownikiem działu kadr, wyjaśniając, że odrzucenie jego kandydatury zostało wygenerowane automatycznie i nie było zgodne z intencjami spółki.
- 21 N.J. Kratzer odrzucił to zaproszenie i zaproponował omówienie jego przyszłości w R+V po spełnieniu podniesionego przez niego roszczenia o odszkodowanie.
- 22 Wniósł on powództwo do Arbeitsgericht Wiesbaden (sądu pracy w Wiesbaden, Niemcy) o odszkodowanie w wysokości 14 000 EUR z powodu dyskryminacji ze względu na wiek. Dowiedziawszy się następnie, że R+V obsadziła odnośnie cztery stanowiska stażystów wyłącznie kobietami, mimo iż podział pod względem płci w odniesieniu do 60 kandydatów zgłoszonych na te stanowiska był prawie parytetowy, N.J. Kratzer zażądał dodatkowego odszkodowania w wysokości 3 500 EUR z powodu dyskryminacji ze względu na płeć.
- 23 Po oddaleniu jego powództwa przez Arbeitsgericht Wiesbaden (sąd pracy w Wiesbaden) N.J. Kratzer wniósł apelację od tego rozstrzygnięcia do Hessisches Landesarbeitsgericht (wyższego sądu pracy dla kraju związkowego Hesja, Niemcy), który z kolei oddalił tę apelację.
- 24 N.J. Kratzer wniósł w następstwie rewizję do sądu odsyłającego.
- 25 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:
- „1) Czy wykładni art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 i art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54 należy dokonywać w taki sposób, że zamiar »uzyskania dostępu do zatrudnienia lub wykonywania zawodu« ma także osoba, z której podania o pracę wynika, że nie zamierza uzyskać zatrudnienia i pracy, lecz jedynie status osoby ubiegającej się o zatrudnienie, aby móc dochodzić roszczeń odszkodowawczych?

2) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:

Czy sytuacja, w której status osoby ubiegającej się o zatrudnienie uzyskany został nie w celu uzyskania zatrudnienia i pracy, lecz w celu dochodzenia roszczeń odszkodowawczych, może w świetle prawa Unii zostać uznana za nadużycie prawa?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 26 Poprzez swoje pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 oraz art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że sytuacja, w której osoba, ubiegając się o stanowisko, zmierza do uzyskania nie tego stanowiska, lecz jedynie formalnego statusu kandydata wyłącznie w celu dochodzenia odszkodowania, jest objęta pojęciem „dostępu do zatrudnienia lub wykonywania zawodu” w rozumieniu tych przepisów, a jeśli tak, to czy na mocy prawa Unii sytuacja taka może zostać uznana za nadużycie prawa.
- 27 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach postępowania, o którym mowa w art. 267 TFUE, opartego na wyraźnym rozdziale zadań sądów krajowych i Trybunału, ustalenie i ocena stanu faktycznego sprawy stanowiącej przedmiot postępowania głównego należą wyłącznie do sądu krajowego (zob. w szczególności wyrok z dnia 25 października 2012 r., Rintisch, C-553/11, EU:C:2012:671, pkt 15). W tych ramach Trybunał jest jedynie uprawniony do orzekania w przedmiocie wykładni lub ważności prawa Unii w odniesieniu do sytuacji faktycznej i prawnej, którą przedstawił sąd odsyłający, tak aby udzielić sądowi odsyłającemu przydatnych wskazówek służących rozstrzygnięciu zawisłej przed nim sprawy (zob. w szczególności wyrok z dnia 9 listopada 2006 r., Chateignier, C-346/05, EU:C:2006:711, pkt 22).
- 28 W rezultacie to na podstawie okoliczności faktycznych wskazanych przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) w postanowieniu odsyłającym należy odpowiedzieć na pytania przedstawione przez ten sąd.
- 29 W tym względzie z postanowienia tego wynika, że spór główny odznacza się tym, że N.J. Kratzer zgłosił swoją kandydaturę na stanowisko stażysty w R+V, zmierzając do uzyskania nie tego stanowiska, lecz jedynie formalnego statusu kandydata wyłącznie w celu dochodzenia roszczenia na podstawie dyrektyw 2000/78 i 2006/54.
- 30 Sytuacja faktyczna odznaczająca się cechami takimi jak opisane we wspomnianym postanowieniu nie jest co od zasady objęta zakresem stosowania dyrektywy 2000/78 i 2006/54.
- 31 Należy bowiem zauważyć, że zgodnie z samym brzmieniem tytułów tych dyrektyw dotyczą one dziedziny zatrudnienia i pracy.
- 32 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zarówno z tytułu i z preambuły, jak i z treści i celu dyrektywy 2000/78 wynika, iż dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy”, oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się wiek (zob. w szczególności wyroki: z dnia 2007 r., Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 42; z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 39; a także z dnia 13 listopada 2014 r., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, pkt 28).
- 33 Co się tyczy dyrektywy 2006/54, zgodnie z jej art. 1 akapit pierwszy ma ona na celu wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

- 34 W szczególności z art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 oraz z art. 1 akapit drugi lit. a) i z art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54 wynika, że dyrektywy te znajdują zastosowanie wobec osób poszukujących pracy, włączając w to również kryteria selekcji i warunki rekrutacji odnoszące się do tej pracy (zob. wyrok z dnia 19 kwietnia 2012 r., Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, pkt 33).
- 35 Osoba zgłaszająca swoją kandydaturę do pracy w okolicznościach takich, jakie zostały opisane w pkt 29 niniejszego wyroku, nie dąży w sposób oczywisty do uzyskania pracy, o którą formalnie się ubiega. Nie może w rezultacie powoływać się na ochronę gwarantowaną przez dyrektywy 2000/78 i 2006/54. Przeciwna wykładania byłaby niezgodna z celem, do którego zmierzają te dyrektywy, polegającym na zapewnieniu każdej osobie równego traktowania „w dziedzinie zatrudnienia i pracy” z zagwarantowaniem jej skutecznej ochrony przed pewnymi rodzajami dyskryminacji, w szczególności w odniesieniu do „dostępu do zatrudnienia”.
- 36 Ponadto osoby takiej nie można by w tych okolicznościach uznać za „ofiara” w rozumieniu art. 17 dyrektywy 2000/78 i art. 25 dyrektywy 2006/54 lub za osobę, która doznała „krzywdy” lub poniosła „szkodę”, w rozumieniu art. 18 dyrektywy 2006/54.
- 37 Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem podmioty prawa nie mogą w sposób oszukańczy lub stanowiący nadużycie powoływać się na przepisy prawa Unii Europejskiej (zob. wyrok z dnia 13 marca 2014 r., SICES i in., C-155/13, EU:C:2014:145, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Stwierdzenie istnienia praktyki stanowiącej nadużycie wymaga wystąpienia czynnika obiektywnego i czynnika subiektywnego (zob. wyrok z dnia 13 marca 2014 r., SICES i in., C-155/13, EU:C:2014:145, pkt 31).
- 39 Po pierwsze, jeżeli chodzi o czynnik obiektywny, stwierdzenie to wymaga, by z ogółu obiektywnych okoliczności wynikało, że pomimo formalnego poszanowania przesłanek przewidzianych w uregulowaniach Unii cel realizowany przez te uregulowania nie został osiągnięty (zob. wyroki: z dnia 14 grudnia 2000 r., Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, pkt 52; a także z dnia 13 marca 2014 r., SICES i in., C-155/13, EU:C:2014:145, pkt 32).
- 40 Po drugie, takie stwierdzenie wymaga również czynnika subiektywnego, mianowicie, by z ogółu obiektywnych czynników wynikało, że głównym celem danych czynności jest uzyskanie bezprawnej korzyści. Zakaz praktyk stanowiących nadużycie jest bowiem bezprzedmiotowy wówczas, gdy dane czynności mogą mieć inne uzasadnienie niż tylko osiągnięcie korzyści (zob. wyroki: z dnia 21 lutego 2006 r., Halifax i in., C-255/02, EU:C:2006:121, pkt 75; z dnia 22 grudnia 2010 r., Weald Leasing, C-103/09, EU:C:2010:804, pkt 30; a także z dnia 13 marca 2014 r., SICES i in., C-155/13, EU:C:2014:145, pkt 33).
- 41 Aby ustalić istnienie tego drugiego elementu, wiążącego się z zamiarem podmiotów, można w szczególności uwzględnić czysto sztuczny charakter rozpatrywanych czynności (zob. podobnie wyroki: z dnia 14 grudnia 2000 r., Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, pkt 53, 58; z dnia 21 lutego 2006 r., Halifax i in., C-255/02, EU:C:2006:121, pkt 81; z dnia 21 lutego 2008 r., Part Service, C-425/06, EU:C:2008:108, pkt 62; a także z dnia 13 marca 2014 r., SICES i in., C-155/13, EU:C:2014:145, pkt 33).
- 42 Do sądu odsyłającego należy zbadanie, zgodnie z regułami dowodowymi przewidzianymi w przepisach krajowych, o ile nie spowoduje to naruszenia skuteczności prawa Unii, czy w postępowaniu głównym spełnione zostały przesłanki wystąpienia nadużycia (zob. wyroki: z dnia 14 grudnia 2000 r., Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, pkt 54; z dnia 21 lipca 2005 r., Eichsfelder Schlachtbetrieb, C-515/03, EU:C:2005:491, pkt 40; z dnia 21 lutego 2006 r., Halifax i in., C-255/02, EU:C:2006:121, pkt 76; a także z dnia 13 marca 2014 r., SICES i in., C-155/13, EU:C:2014:145, pkt 34).

- 43 W tym względzie, jeśli w obiektywny sposób okaże się, po pierwsze, że pomimo formalnego poszanowania przesłanek przewidzianych przez dyrektywy 2000/78 i 2006/54 cel przez nie realizowany nie został osiągnięty, a po drugie, że N.J. Kratzer w sposób sztuczny ubiegał się o stanowisko zasadniczo nie po to, by rzeczywiście uzyskać to stanowisko, lecz by powoływać się na ochronę gwarantowaną przez te dyrektywy w celu otrzymania nienależnej korzyści – czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego – należałoby wtedy uznać, że N.J. Kratzer powołuje się na tę ochronę z nadużyciem prawa.
- 44 W tych okolicznościach na postawione pytania należy odpowiedzieć, iż art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 oraz art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że sytuacja, w której osoba, ubiegając się o stanowisko, zmierza do uzyskania nie tego stanowiska, lecz jedynie formalnego statusu kandydata wyłącznie w celu dochodzenia odszkodowania, nie jest objęta pojęciem „dostępu do zatrudnienia lub wykonywania zawodu” w rozumieniu tych przepisów i jeśli przesłanki wymagane na mocy prawa Unii są spełnione, może zostać uznana za nadużycie prawa.

W przedmiocie kosztów

- 45 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 3 ust. 1 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że sytuacja, w której osoba, ubiegając się o stanowisko, zmierza do uzyskania nie tego stanowiska, lecz jedynie formalnego statusu kandydata wyłącznie w celu dochodzenia odszkodowania, nie jest objęta pojęciem „dostępu do zatrudnienia lub wykonywania zawodu” w rozumieniu tych przepisów i jeśli przesłanki wymagane na mocy prawa Unii są spełnione, może zostać uznana za nadużycie prawa.

Podpisy