



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 28. júla 2016*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolanií — Článok 3 ods. 1 písm. a) — Smernica 2006/54/ES — Rovnosť príležitostí a rovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania — Článok 14 ods. 1 písm. a) — Rozsah pôsobnosti — Pojem ‚prístup k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu‘ — Podanie žiadosti o zamestnanie s cieľom získať formálne postavenie žiadateľa výlučne na účel požadovania náhrady za diskrimináciu — Zneužitie práva“

Vo veci C-423/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 18. júna 2015 a doručený Súdnemu dvoru 31. júla 2015, ktorý súvisí s konaním:

Nils-Johannes Kratzer

proti

R+V Allgemeine Versicherung AG,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predsedníčka prvej komory R. Silva de Lapuerta (spravodajkyňa), sudcovia A. Arabadžiev, J.-C. Bonichot, C. G. Fernlund a S. Rodin,

generálny advokát: M. Wathelet,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- N.-J. Kratzer, osobne,
- R+V Allgemeine Versicherung AG, v zastúpení: B. Göpfert, Rechtsanwalt,
- nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a A. Lippstreu, splnomocnení zástupcovia,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: M. Holt, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci K. Apps, barrister,

* Jazyk konania: nemčina.

— Európska komisia, v zastúpení: M. Kellerbauer a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 ods. 1 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), a článku 14 ods. 1 písm. a) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu, ktorého účastníkmi sú Nils-Johannes Kratzer a spoločnosť R+V Allgemeine Versicherung AG (ďalej len „R+V“), ktorý sa týka návrhov N.-J. Kratzera o odškodnenie, náhradu majetkovej ujmy a ukončenie porušovania podané na základe toho, že bol diskriminovaný z dôvodu svojho veku a pohlavia, keď R+V odmietla jeho žiadosť o pracovné miesto, ktoré bolo predmetom výberového konania.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 2000/78

- 3 Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania.“

- 4 Článok 3 ods. 1 tejto smernice znie:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

- a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;

...“

- 5 Článok 17 uvedenej smernice znie takto:

„Členské štáty ustanovia pravidlá ukladania sankcií za porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a vykonajú všetky opatrenia potrebné na ich uplatňovanie. Sankcie, ktorých súčasťou môže byť náhrada za ujmu pre obeť, musia byť účinné, primerané a odstrašujúce. ...“

Smernica 2006/54

6 Článok 1 smernice 2006/54 stanovuje:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania, pokiaľ ide o:

a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave;

...“

7 Podľa článku 14 ods. 1 tejto smernice:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

a) podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;

...“

8 Článok 18 uvedenej smernice znie:

„Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej a účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená osoba v dôsledku diskriminácie z dôvodu pohlavia, a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode. ...“

9 Článok 25 tej istej smernice stanovuje:

„Členské štáty ustanovia pravidlá o sankciách uplatňovaných pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Sankcie, ktoré môžu obsahovať platbu náhrady obeti, musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. ...“

Nemecké právo

10 § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) v jeho znení uplatniteľnom na skutkový stav vo veci samej (ďalej len „AGG“) stanovuje:

„Účelom tohto zákona je zabrániť akejkoľvek diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takúto diskrimináciu odstrániť.“

11 § 2 ods. 1 AGG stanovuje:

„Na základe tohto zákona je diskriminácia na základe niektorého z dôvodov uvedených v § 1 nezákonná, pokiaľ ide o:

(1) podmienky prístupu k zamestnaniu, k samostatne zárobkovej činnosti alebo pracovnému pomeru, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok, bez ohľadu na odbor činnosti a na úroveň profesiovej hierarchie, vrátane pracovného postupu;

...“

12 § 6 ods. 1 AGG uvádza:

„Podľa tohto zákona sa za pracovníkov považujú:

(1) pracovníčky a pracovníci,

...

Za pracovníkov sa považujú aj žiadatelia, ktorí sa uchádzajú o pracovný pomer, ako aj osoby, ktorých pracovný pomer sa skončil.“

13 Podľa § 7 ods. 1 AGG:

„Pracovníci nesmú byť diskriminovaní z nijakého z dôvodov vymenovaných v § 1; tento zákaz sa uplatňuje aj v prípade, ak osoba, ktorá sa dopustí diskriminácie, len predpokladá existenciu niektorého z dôvodov uvedených v § 1.“

14 § 15 ods. 1 a 2 AGG znie takto:

„1. V prípade porušenia zákazu diskriminácie je zamestnávateľ povinný nahradiť škodu, ktorá týmto porušením vznikla. To neplatí, pokiaľ zamestnávateľ nie je za porušenie povinnosti zodpovedný.

2. Za škodu, ktorá nie je majetkovou ujmom, môže zamestnanec požadovať primeranú finančnú náhradu škody. Táto náhrada škody nesmie v prípade nezamestnania zamestnanca presiahnuť tri mesačné mzdy, pokiaľ by zamestnanec nebol prijatý do zamestnania, ani keby pri výberovom konaní nedošlo k diskriminácii.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

15 V marci 2009 R+V uverejnila oznámenie o výberovom konaní na miesta stážistov určené pre absolventov z odborov ekonómia, ekonomická matematika, ekonomická informatika a právo.

16 Výberové kritériá, ktoré sa v tomto výberovom konaní požadovali, boli držba diplomu o ukončení vysokoškolského štúdia v jednom z predmetných odborov s veľmi dobrými výsledkami, ukončenie štúdia maximálne pred rokom alebo v najbližších mesiacoch a kvalifikovaná prax orientovaná na profesiu získaná napríklad školeniami, stážami alebo prácou popri štúdiu. Pre žiadosti v oblasti práva sa okrem toho požadovalo úspešné absolvovanie dvoch štátnych skúšok a zameranie na pracovné právo alebo znalosti v oblasti medicíny.

17 Pán Kratzer podal svoju žiadosť na miesto stážistu v oblasti práva, zdôrazňujúc, že spĺňa nielen všetky kritériá uvedené v oznámení o výberovom konaní, ale že ako advokát a bývalý vedúci zamestnanec poisťovne disponuje manažérskymi skúsenosťami a je zvyknutý prevziať zodpovednosť a pracovať

samostatne. Uviedol tiež, že navštevuje kurz pre advokátov so zameraním na pracovné právo a že po smrti svojho otca vybavuje rozsiahly spis v oblasti medicínskeho práva, a preto disponuje rozsiahlymi skúsenosťami v tomto odbore.

- 18 Dňa 19. apríla 2009 R+V zamietla žiadosť, ktorú podal pán Kratzer s uvedením, že aktuálne mu nemôže ponúknuť nijakú možnosť pracovného uplatnenia.
- 19 Pán Kratzer 11. júna 2009 zaslal spoločnosti R+V písomnú sťažnosť, ktorou u nej uplatňoval nárok na náhradu škody vo výške 14 000 eur z dôvodu diskriminácie na základe veku.
- 20 R+V na začiatku júla 2009 pozvala pána Kratzera na pohovor s personálnym vedúcim, pričom spresnila, že zamietnutie jeho žiadosti bolo automaticky vygenerované, takže nezodpovedalo jej úmyslu.
- 21 Pán Kratzer toto pozvanie odmietol a navrhol, aby sa jeho budúcnosť v spoločnosti R+V prediskutovala po splnení jeho nároku na náhradu škody.
- 22 Na Arbeitsgericht Wiesbaden (Pracovný súd Wiesbaden, Nemecko) podal žalobu o náhradu škody vo výške 14 000 eur z dôvodu diskriminácie na základe veku. Po tom, čo sa neskôr dozvedel, že štyri predmetné miesta pre stážistov obsadila R+V výlučne ženami, hoci zo 60 žiadostí podaných na tieto miesta bolo zastúpenie mužov a žien takmer rovnaké, pán Kratzer požiadal o ďalšiu náhradu škody vo výške 3 500 eur za diskrimináciu na základe pohlavia.
- 23 Keď Arbeitsgericht Wiesbaden (Pracovný súd Wiesbaden) zamietol jeho žalobu, pán Kratzer podal proti tomuto zamietavému rozhodnutiu odvolanie na Hessisches Landesarbeitsgericht (Pracovný súd spolkovej krajiny Hesensko, Nemecko), ktorý zamietol odvolanie podané pánom Kratzerom.
- 24 Pán Kratzer teda podal na vnútroštátny súd opravný prostriedok „Revision“.
- 25 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa článok 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 a článok 14 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54 vykladať v tom zmysle, že o ‚prístup k zamestnaniu alebo k povolaniu‘ ide aj osobe, z ktorej žiadosti vyplýva, že jej nejde o prijatie do zamestnania a vykonávanie povolania, ale len o získanie statusu žiadateľa o zamestnanie, aby si mohla uplatňovať nároky na náhradu škody?“

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku:

Možno situáciu, keď sa status žiadateľa o zamestnanie nedosiahol s cieľom prijatia do zamestnania a vykonávania povolania, ale na účely uplatnenia nárokov na náhradu škody, klasifikovať podľa práva Únie ako zneužitie práva?“

O prejudiciálnych otázkach

- 26 Svojimi otázkami, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 a článok 14 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54 majú vykladať v tom zmysle, že situácia, v ktorej osoba tým, že podá svoju žiadosť o prijatie do zamestnania, nechce získať toto zamestnanie, ale len formálne postavenie žiadateľa na jediný účel požadovania odškodnenia, patrí pod pojem „prístup k zamestnaniu alebo k povolaniu“ v zmysle týchto ustanovení a či podľa práva Únie takúto situáciu možno kvalifikovať ako zneužitie práva.

- 27 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora má v rámci prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, ktoré je založené na jasnom rozdelení úloh medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdny dvorom, výlučne vnútroštátny súd právomoc zistiť a posúdiť skutkový stav veci (pozri najmä rozsudok z 25. októbra 2012, Rintisch, C-553/11, EU:C:2012:671, bod 15). V tomto rámci je Súdny dvor príslušný vysloviť sa len k výkladu alebo platnosti práva Únie so zreteľom na skutkové a právne okolnosti, ako ich podal vnútroštátny súd, s cieľom poskytnúť tomuto súdu užitočné prvky potrebné pre rozhodnutie v spore, o ktorom rozhoduje (pozri najmä rozsudok z 9. novembra 2006, Chateignier, C-346/05, EU:C:2006:711, bod 22).
- 28 V dôsledku toho na otázky, ktoré predložil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania treba odpovedať na základe skutočností, ktoré tento súd uviedol.
- 29 V tejto súvislosti z tohto rozhodnutia vyplýva, že konanie vo veci samej charakterizuje skutočnosť, že pán Kratzer podal svoju žiadosť o prijatie do zamestnania stážistu v spoločnosti R+V s cieľom nezískať toto zamestnanie, ale len formálne postavenie žiadateľa na jediný účel požadovania odškodnenia na základe smerníc 2000/78 a 2006/54.
- 30 Skutková situácia s takými charakteristikami, aké sú opísané v uvedenom rozhodnutí, v zásade nepatrí do pôsobnosti smerníc 2000/78 a 2006/54.
- 31 Treba totiž poznamenať, že podľa samotného znenia názvu týchto smerníc sa tieto týkajú oblasti zamestnania a povolania.
- 32 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora, tak z názvu a preambuly smernice 2000/78, ako aj z jej obsahu a účelu vyplýva, že jej cieľom je stanoviť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnosti zaobchádzania „v zamestnaní a povolani“ s každou osobou tým, že sa jej poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej na jednom z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktorými sa nachádza vek (pozri najmä rozsudky zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, bod 42; z 13. septembra 2011, Prigge a i., C-447/09, EU:C:2011:573, bod 39, ako aj z 13. novembra 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 28).
- 33 Pokiaľ ide o smernicu 2006/54, jej účelom podľa jej článku 1 prvého odseku je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.
- 34 Z článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78, ako aj z článku 1 druhého odseku písm. a) a článku 14 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54 najmä vyplýva, že tieto smernice sa vzťahujú na osoby uchádzajúce sa o zamestnanie, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok na toto pracovné miesto (rozsudok z 19. apríla 2012, Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, bod 33).
- 35 Osoba, ktorá podáva svoju žiadosť o prijatie do zamestnania za podmienok, ako sú podmienky opísané v bode 29 tohto rozsudku, zjavne nechce získať zamestnanie, vo vzťahu ku ktorému je formálnym žiadateľom. V dôsledku toho sa nemôže dovoliavať ochrany, ktorú ponúkajú smernice 2000/78 a 2006/54. Opačný výklad by bol nezlučiteľný s cieľom, ktorý tieto smernice sledujú a ktorým je zabezpečiť každej osobe rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolani“ tým, že sa jej ponúka účinná ochrana proti určitým druhom diskriminácie, najmä pokiaľ ide o „prístup k zamestnaniu“.
- 36 Okrem toho taká osoba sa nemôže za týchto podmienok považovať za „obetu“ v zmysle článku 17 smernice 2000/78 a článku 25 smernice 2006/54, alebo „poškodenú osobu“, ktorá utrpela „škodu“ v zmysle článku 18 smernice 2006/54.

- 37 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa právne subjekty okrem toho nemôžu podvodne alebo zneužívajúcim spôsobom dovoliavať právnych noriem Európskej Únie (pozri rozsudok z 13. marca 2014, SICES a i., C-155/13, EU:C:2014:145, bod 29, ako aj citovanú judikatúru).
- 38 Na konštatovanie zneužívajúceho postupu sa vyžaduje súčasná existencia objektívnej a subjektívnej okolnosti (pozri rozsudok z 13. marca 2014, SICES a i., C-155/13, EU:C:2014:145, bod 31).
- 39 Na jednej strane, pokiaľ ide o objektívnu okolnosť, zo všetkých objektívnych skutočností musí vyplývať, že napriek formálnemu dodržaniu podmienok stanovených právnou úpravou Únie nebol dosiahnutý cieľ sledovaný touto právnou úpravou (pozri rozsudky zo 14. decembra 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, bod 52, ako aj z 13. marca 2014, SICES a i., C-155/13, EU:C:2014:145, bod 32).
- 40 Na druhej strane takéto konštatovanie si vyžaduje tiež subjektívnu okolnosť v tom zmysle, že zo všetkých objektívnych skutočností musí vyplývať, že hlavným cieľom predmetných úkonov je získanie neoprávnenej výhody. Zákaz zneužívajúcich postupov totiž nie je relevantný, pokiaľ by predmetné úkony mohli mať iné odôvodnenie než len získanie určitej výhody (pozri rozsudky z 21. februára 2006, Halifax a i., C-255/02, EU:C:2006:121, bod 75; z 22. decembra 2010, Weald Leasing, C-103/09, EU:C:2010:804, bod 30, ako aj z 13. marca 2014, SICES a i., C-155/13, EU:C:2014:145, bod 33).
- 41 S cieľom preukázať existenciu tejto druhej okolnosti, ktorá sa spája s úmyslom hospodárskych subjektov, možno zohľadniť najmä výlučne umelý charakter predmetných úkonov (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 14. decembra 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, body 53 a 58; z 21. februára 2006, Halifax a i., C-255/02, EU:C:2006:121, bod 81; z 21. februára 2008, Part Service, C-425/06, EU:C:2008:108, bod 62, ako aj z 13. marca 2014, SICES a i., C-155/13, EU:C:2014:145, bod 33).
- 42 Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby podľa vnútroštátnych pravidiel dokazovania, pokiaľ tým nie je ovplyvnená účinnosť práva Únie, overil, či v spore vo veci samej sú naplnené okolnosti, ktoré zakladajú zneužívajúce konanie (pozri rozsudky zo 14. decembra 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, bod 54; z 21. júla 2005, Eichsfelder Schlachtbetrieb, C-515/03, EU:C:2005:491, bod 40; z 21. februára 2006, Halifax a i., C-255/02, EU:C:2006:121, bod 76, ako aj z 13. marca 2014, SICES a i., C-155/13, EU:C:2014:145, bod 34).
- 43 V tejto súvislosti, keďže sa na jednej strane objektívne zdá, že napriek dodržaniu formálnych podmienok stanovených smernicami 2000/78 a 2006/54 cieľ, ktorý tieto smernice sledujú, nebol dosiahnutý, a na druhej strane, že pán Kratzer sa umelo stal žiadateľom o zamestnanie najmä s cieľom nie skutočne zastávať toto pracovné miesto, ale uplatňovať ochranu, ktorú ponúkajú tieto smernice s cieľom získať neoprávnenú výhodu, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu, treba konštatovať, že pán Kratzer sa dovoľáva uvedenej ochrany zneužívajúcim spôsobom.
- 44 Za týchto okolností treba na položené otázky odpovedať tak, že článok 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 a článok 14 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54 sa majú vykladať v tom zmysle, že situácia, v ktorej osoba tým, že podá svoju žiadosť o prijatie do zamestnania, nechce získať toto zamestnanie, ale len formálne postavenie žiadateľa na jediný účel požadovania odškodnenia, nepatrí pod pojem „prístup k zamestnaniu alebo k povolaniu“ v zmysle týchto ustanovení a možno ju, pokiaľ sú splnené okolnosti požadované podľa práva Únie, kvalifikovať ako zneužitie práva.

O trovách

- 45 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

Článok 3 ods. 1 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, a článok 14 ods. 1 písm. a) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania sa majú vykladať v tom zmysle, že situácia, v ktorej osoba tým, že podá svoju žiadosť o prijatie do zamestnania, nechce získať toto zamestnanie, ale len formálne postavenie žiadateľa na jediný účel požadovania odškodnenia, nepatrí pod pojem „prístup k zamestnaniu alebo k povolaniu“ v zmysle týchto ustanovení a možno ju, pokiaľ sú splnené okolnosti požadované podľa práva Únie, kvalifikovať ako zneužitie práva.

Podpisy