



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 19. apríla 2012 *

„Smernice 2000/43/ES, 2000/78/ES a 2006/54/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Pracovník, ktorý preukázateľným spôsobom tvrdí, že spĺňa podmienky uvedené v oznámení o prijímaní do zamestnania — Právo tohto pracovníka na prístup k informáciám o tom, či zamestnávateľ zamestnal iného uchádzača“

Vo veci C-415/10,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Nemecko) z 20. mája 2010 a doručený Súdnemu dvoru 20. augusta 2010, ktorý súvisí s konaním:

Galina Meister

proti

Speech Design Carrier Systems GmbH,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia U. Löhmus, A. Rosas (spravodajca), A. Arabadžiev a C. G. Fernlund,

generálny advokát: P. Mengozzi,

tajomník: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 30. novembra 2011,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- G. Meister, v zastúpení: R. Wißbar, Rechtsanwalt,
- Speech Design Carrier Systems GmbH, v zastúpení: U. Kappelhoff, Rechtsanwältin,
- nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: V. Kreuschitz, splnomocnený zástupca,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 12. januára 2012,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: nemčina.

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 8 ods. 1 smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, s. 22; Mim. vyd. 20/001, s. 23), článku 10 ods. 1 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, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), a článku 19 ods. 1 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, s. 23).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Meisterovou a spoločnosťou Speech Design Carrier Systems GmbH (ďalej len „Speech Design“) vo veci diskriminácie na základe pohlavia, veku a etnického pôvodu, ktorej sa Speech Design údajne dopustila pri prijímaní do zamestnania.

Právny rámec

Právna úprava Únie

Smernica 2000/43

- 3 Odôvodnenie 15 smernice 2000/43 uvádza, že „uvedomenie si skutočností, z ktorých sa dá usudzovať, že išlo o priamu a nepriamu diskrimináciu [že ide o priamu alebo nepriamu diskrimináciu – *neoficiálny preklad*], je záležitosťou národných súdov alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva; takéto pravidlá môžu umožňovať najmä nepriamu diskrimináciu [takéto pravidlá môžu najmä stanoviť, že nepriamu diskrimináciu možno zistiť – *neoficiálny preklad*] prostredníctvom rôznych prostriedkov, vrátane štatistických údajov“.
- 4 Z odôvodnenia 21 tejto smernice vyplýva, že „predpisy týkajúce sa dôkazného bremena sa musia upraviť, akonáhle vznikne domnienka diskriminácie a pokiaľ sa táto situácia preukáže, vyžaduje účinné zavádzanie rovnakého zaobchádzania [účinné zavedenie zásady rovnakého zaobchádzania vyžaduje – *neoficiálny preklad*], aby dôkazné bremeno prešlo späť na odporcu“.
- 5 Podľa článku 1 uvedenej smernice:
„Účelom tejto smernice je ustanovenie rámca boja proti diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu, so zámerom uplatniť zásady rovnakého zaobchádzania v členských štátoch.“
- 6 Článok 3 ods. 1 tej istej smernice stanovuje:
„Táto smernica sa v rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo vzťahuje na všetky osoby z verejného i súkromného sektora, vrátane verejných subjektov, pokiaľ ide o:
a) podmienky prístupu k zamestnaniu, k samostatne zárobkovej činnosti alebo pracovného pomeru, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok, bez ohľadu na odbor činnosti a na úroveň profesiovej hierarchie, vrátane pracovného postupu;

...“

7 Článok 7 ods. 1 smernice 2000/43 stanovuje:

„Členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo správne konania, prípadne vrátane zmierovacích konaní smerujúcich k dodržiavaniu povinností podľa tejto smernice boli k dispozícii všetkým osobám, ktoré sa cítia poškodené nedodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania, dokonca aj vtedy, keď sa vzťahy, v ktorých malo dôjsť k diskriminácii, už skončili.“

8 Článok 8 uvedenej smernice s názvom „Dôkazné bremeno“ znie:

„1. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi právnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

2. Odsek 1 nebráni členským štátom prijať pravidlá o dokazovaní, ktoré sú priaznivejšie pre žalobcov.

3. Odsek 1 sa neuplatňuje na trestné konanie.

4. Odsek 1, 2 a 3 sa uplatňuje tiež na všetky konania započaté v súlade s článkom 7 odsek 2.

5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých zisťovanie skutočností prislúcha súdu alebo príslušnému orgánu.“

Smernica 2000/78

9 Odôvodnenie 15 smernice 2000/78 uvádza, že „posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. Takéto pravidlá môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní“.

10 Odôvodnenie 31 tejto smernice spresňuje, že „pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôbiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, a aby sa účinne uplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné presunúť dôkazné bremeno na žalovaného, keď je takáto diskriminácia dokázaná. Nie je však na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru alebo má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu“.

11 Podľa článku 1 uvedenej smernice:

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

12 Článok 3 ods. 1 tej istej 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;

...“

13 Článok 9 ods. 1 smernice 2000/78 stanovuje:

„Členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo správne konania vymáhania povinností podľa tejto smernice, keď to považujú za vhodné aj vrátane zmierovacieho konania, boli dostupné pre všetky osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu opomenutia uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, a to aj keď sa už skončil vzťah, v ktorom sa napadnutá diskriminácia vyskytla.“

14 Článok 10 uvedenej smernice, nazvaný „Dôkazné bremeno“, uvádza:

„1. Členské štáty prijímú také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.

2. Odsek 1 nebude brániť členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.

3. Odsek 1 sa nevzťahuje na trestné konania.

4. Odseky 1, 2 a 3 platia aj na všetky právne konania, ktoré sa začali podľa článku 9 ods. 2.

5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 v konaniach, keď je povinnosťou súdu alebo príslušného orgánu, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu.“

Smernica 2006/54

15 Odôvodnenie 30 smernice 2006/54 znie:

„Prijatie pravidiel o dôkaznom bremene zohráva významnú úlohu pri zabezpečovaní účinného presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa rozhodnutia Súdneho dvora by sa preto mali prijať ustanovenia na zabezpečenie toho, že dôkazné bremeno sa presunie na odporcu, ak je na prvý pohľad zrejmé, že ide o diskrimináciu, okrem konaní, v ktorých je skutkovú podstatu povinný skúmať súd alebo iný príslušný vnútroštátny orgán. Je však potrebné objasniť, že zhodnotenie skutočností, z ktorých možno usudzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, ostáva naďalej v pôsobnosti príslušného vnútroštátneho orgánu v súlade s vnútroštátnym právom alebo obvyklými postupmi. V pôsobnosti členských štátov je aj zavedenie takých pravidiel dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie, a to v akejkoľvek fáze konania.“

16 Podľa článku 1 uvedenej smernice:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:

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

...“

17 Článok 14 ods. 1 tej istej smernice uvádza:

„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;

...“

18 Článok 17 ods. 1 smernice 2006/54 stanovuje:

„Členské štáty zabezpečia, aby po prípadnom obrátení sa na ďalšie príslušné orgány vrátane zmierovacieho konania, ak to považujú za vhodné, boli na vymáhanie povinností podľa tejto smernice k dispozícii súdne konania pre všetky osoby, ktoré sa domnievajú, že boli poškodené, lebo sa na ne neuplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, a to aj vtedy, ak sa skončil vzťah, v ktorom došlo údajne k diskriminácii.“

19 Článok 19 uvedenej smernice s názvom „Dôkazné bremeno“ znie:

„1. Členské štáty prijímajú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

2. Odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre navrhovateľov výhodnejšie.

3. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých prislúcha zisťovanie skutkových okolností súdu alebo príslušnému orgánu.

4. Odseky 1, 2 a 3 sa vzťahujú aj na:

- a) situácie obsiahnuté v článku 141 zmluvy [ES] a, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, v smerniciach 92/85/EHS a 96/34/ES;
- b) akékoľvek občianskoprávne alebo správne konania týkajúce sa verejného alebo súkromného sektora, ktoré umožňujú opravné prostriedky podľa vnútroštátneho práva podľa opatrení uvedených v písm. a) s výnimkou mimosúdnych konaní dobrovoľnej povahy alebo stanovených vo vnútroštátnom práve.

5. Tento článok sa nevzťahuje na trestné konanie, pokiaľ členské štáty neustanovia inak.“

Vnútroštátna právna úprava

- 20 § 1 všeobecného zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností veci samej (ďalej len „AGG“) znie:

„Účelom tohto zákona je zabrániť akémukoľvek znevýhodneniu na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, prípadne takéto znevýhodnenie odstrániť.“

- 21 Podľa § 3 ods. 1 AGG:

„O priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v § 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. K priamej diskriminácii na základe pohlavia v zmysle § 2 ods. 1 bodov 1 až 4 dochádza aj vtedy, ak sa žena stane predmetom menej priaznivého zaobchádzania z dôvodu svojho tehotenstva alebo materstva.“

- 22 § 6 ods. 1 AGG uvádza:

„V zmysle tohto zákona sa za pracovníkov považujú:

- (1) zamestnanci,
- (2) osoby zamestnané v rámci odborného vzdelávania,
- (3) osoby, ktoré sa z dôvodu svojej hospodárskej závislosti považujú za zamestnancov; do tejto kategórie patria najmä osoby pracujúce doma a osoby v im podobnom postavení.

Za pracovníkov sa považujú aj osoby, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, a tiež osoby, ktorých pracovný vzťah sa skončil.“

- 23 V súlade s § 7 ods. 1 AGG pracovníci nemôžu byť diskriminovaní z niektorého z dôvodov vymenovaných v § 1. Tento zákaz sa uplatňuje aj v prípade, ak pôvodca diskriminácie v rámci znevýhodňujúceho konania len predpokladá existenciu niektorého z dôvodov uvedených v § 1.

- 24 Podľa § 15 ods. 2 AGG:

„Pracovník môže požadovať primerané peňažné odškodnenie za nemajetkovú ujmu. V prípade neprijatia do zamestnania odškodnenie nemôže presiahnuť tri mesačné odmeny, ak pracovník nebol prijatý do zamestnania v prípade nediskriminačného výberu.“

- 25 § 22 AGG stanovuje:

„Ak v rámci sporu predloží jeden z účastníkov konania údaje, na základe ktorých sa možno domnievať, že došlo k jeho diskriminácii na základe niektorého z dôvodov uvedených v § 1, musí druhý účastník konania dokázať, že nebolo porušené nijaké z ustanovení slúžiacich na ochranu pred diskrimináciou.“

Skutkové okolnosti vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 26 Pani Meister sa narodila 7. septembra 1961 a má ruský pôvod. Je držiteľkou ruského diplomu systémovej inžinierky, ktorého rovnocennosť s nemeckým diplomom vydávaným Fachhochschule (technická vysoká škola) bola v Nemecku uznaná.

- 27 Spoločnosť Speech Design uverejnila v tlači inzerát na pracovné miesto „vývojára/vývojárky softvéru s praxou“, na základe ktorého pani Meister 5. októbra 2006 predložila svoju prihlášku. Listom z 11. októbra 2006 Speech Design jej prihlášku odmietla bez toho, aby ju pozvala na prijímací pohovor. Táto spoločnosť zakrátko na to uverejnila na internete ďalší inzerát s podobným obsahom. Dňa 19. októbra 2006 sa pani Meister opätovne uchádzala o toto miesto, ale Speech Design znovu zamietla jej prihlášku bez toho, aby ju pozvala na pohovor alebo aby jej poskytla akékoľvek informácie, pokiaľ ide o dôvody tohto odmietnutia.
- 28 Zo žiadneho zo spisových materiálov na Súdnom dvore nevyplyva, že uvedená spoločnosť tvrdila, že vzdelanie pani Meisterovej nezodpovedalo vzdelaniu požadovanému v rámci tohto prijímania do zamestnania.
- 29 Pani Meister, ktorá sa domnieva, že spĺňa podmienky požadované na dané pracovné miesto, uviedla, že z dôvodu svojho pohlavia, veku a etnického pôvodu bola predmetom menej výhodného zaobchádzania, aké by sa v podobnej situácii dostalo inej osobe. V dôsledku toho podala proti spoločnosti Speech Design na Arbeitsgericht žalobu, v ktorej požadovala, aby jej táto spoločnosť jednak vyplátila odškodné z dôvodu diskriminácie pri zamestnávaní a aby jej jednak predložila spis prijatého uchádzača, čo by jej umožnilo preukázať, že jej kvalifikácia lepšie zodpovedá danému pracovnému miestu.
- 30 Prvostupňový súd jej žalobu zamietol. Pani Meister proti tomuto zamietavému rozsudku podala odvolanie na Landesarbeitsgericht, ktorý jej návrh takisto zamietol. Pani Meister následne podala opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht. Tento súd si kladie otázku, či si pani Meister môže uplatňovať právo na informácie na základe smerníc 2000/43, 2000/78 a 2006/54, a v prípade kladnej odpovede, aké sú dôsledky odmietnutia spoločnosti Speech Design poskytnúť tieto informácie.
- 31 Za týchto okolností Bundesarbeitsgericht rozhodol prerušiť konanie a predložil Súdnomu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Majú sa článok 19 ods. 1 smernice 2006/54..., článok 8 ods. 1 smernice 2000/43..., ako aj článok 10 ods. 1 smernice 2000/78... vykladať v tom zmysle, že pracovníkovi, ktorý preukáže, že spĺňa požiadavky na pracovné miesto inzerované zamestnávateľom, musí byť v prípade, ak na toto miesto nebude prijatý, priznané právo požadovať od zamestnávateľa, aby uviedol, či prijal iného uchádzača, a ak áno, na základe akých kritérií?
2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku:
- Predstavuje neposkytnutie požadovaných informácií zo strany zamestnávateľa skutočnosť, na základe ktorej sa možno domnievať, že došlo k diskriminácii, ako tvrdí pracovník?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 32 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 8 ods. 1 smernice 2000/43, článok 10 ods. 1 smernice 2000/78 a článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 majú vykladať tak, že pracovníkovi, ktorý preukázateľným spôsobom tvrdí, že spĺňa podmienky uvedené v oznámení o prijímaní do zamestnania, ale jeho prihláška nebola prijatá, priznávajú právo na prístup k informáciám o tom, či zamestnávateľ v prijímacom konaní prijal iného uchádzača, a ak áno, na základe akých kritérií.

- 33 V prvom rade treba pripomenúť, že z článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/43, 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 vyplýva, že tieto smernice sa vzťahujú na osoby uchádzajúce sa o zamestnanie, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok na toto pracovné miesto.
- 34 Tieto smernice v článku 8 ods. 1 smernice 2000/43, článku 10 ods. 1 smernice 2000/78 a článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 v podstate stanovujú, že členské štáty v súlade so svojimi právnymi systémami prijímú nevyhnutné opatrenia, aby v prípade, že sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, príslúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu uvedenej zásady.
- 35 Je potrebné konštatovať, že znenie týchto ustanovení je prakticky zhodné so znením článku 4 ods. 1 smernice Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 6; Mim. vyd. 05/003, s. 264), ktorého výklad Súdny dvor už poskytol, konkrétne v rozsudku z 21. júla 2011, Kelly (C-104/10, Zb. s. I-6813). Pokiaľ ide o dôkazné bremeno, tento článok 4 ods. 1, ktorý bol, tak ako smernica 97/80 v celom rozsahu, s účinnosťou od 15. augusta 2009 zrušený smernicou 2006/54, totiž podriaďoval prípady diskriminácie na základe pohlavia rovnakému právnemu režimu ako smernice dotknuté vo veci samej.
- 36 Súdny dvor pri výklade článku 4 ods. 1 smernice 97/80 v bode 30 svojho rozsudku Kelly, už citovaného, konštatoval, že osobe, ktorá tvrdí, že bola poškodená nedodržaním zásady rovnosti zaobchádzania, prináleží, aby najprv predložila skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. Výlučne v prípade, že táto osoba predloží tieto skutočnosti, prináleží potom odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady zákazu diskriminácie.
- 37 Súdny dvor takisto rozhodol, že vnútroštátnym súdnym alebo iným príslušným orgánom príslúcha, aby v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou zhodnotili skutočnosti, z ktorých možno vyvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii (rozsudok Kelly, už citovaný, bod 31), ako ju stanovuje odôvodnenie 15 smerníc 2000/43 a 2000/78, ako aj odôvodnenie 30 smernice 2006/54.
- 38 Súdny dvor okrem toho spresnil, že cieľom smernice 97/80 v súlade s jej článkom 1 bolo zaistiť, aby opatrenia prijaté členskými štátmi na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania boli účinnejšie, aby sa umožnilo všetkým osobám, ktoré tvrdia, že boli poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnosti zaobchádzania, vymáhať si svoje práva na súde po tom, čo sa prípadne obrátili na iné príslušné orgány (rozsudok Kelly, už citovaný, bod 33). V tejto súvislosti je opodstatnené uviesť, že článok 7 ods. 1 smernice 2000/43, článok 9 ods. 1 smernice 2000/78 a článok 17 ods. 1 smernice 2006/54 odkazujú na tú istú zásadu.
- 39 Za týchto podmienok Súdny dvor v bode 34 už citovaného rozsudku Kelly vyvodil záver, že hoci článok 4 ods. 1 smernice 97/80 nepriznáva osobitné právo osobe, ktorá tvrdí, že bola poškodená nedodržaním zásady rovnosti zaobchádzania, na prístup k informáciám, na základe ktorých by mohla predložiť „skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii“ v súlade s týmto ustanovením, nemení to nič na tom, že nie je možné vylúčiť, že odmietnutie zo strany odporcu poskytnúť informácie v rámci preukázania týchto skutočností mohlo ohroziť dosiahnutie cieľa sledovaného touto smernicou, a tým ju zbaviť jej potrebného účinku.
- 40 Ako bolo pripomenuté v bode 35 tohto rozsudku smernica 97/80 bola zrušená a nahradená smernicou 2006/54. Vzhľadom na znenie a štruktúru článkov, ktoré sú predmetom tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania, však nič neumožňuje domnievať sa, že normotvorca Únie mal prijatím smerníc 2000/43, 2000/78 a 2006/54 v úmysle zmeniť režim dôkazného bremena zavedený článkom 4 ods. 1 smernice 97/80. V dôsledku toho v rámci zisťovania skutočností, z ktorých sa dá usudzovať, že

ide o priamu a nepriamu diskrimináciu, sa treba ubezpečiť, že odmietnutie odporcu poskytnúť informácie nemôže viesť k ohrozeniu uskutočnenia cieľov sledovaných smernicami 2000/43, 2000/78 a 2006/54.

- 41 Podľa druhého a tretieho pododseku článku 4 ods. 3 ZEÚ členské štáty najmä „prijmú všetky opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy, aby zabezpečili plnenie záväzkov vyplývajúcich zo Zmlúv alebo z aktov inštitúcií Únie“ a „neprijmú žiadne opatrenie, ktoré by mohlo ohroziť dosiahnutie cieľov Únie“, vrátane cieľov sledovaných smernicami (pozri rozsudky z 28. apríla 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Zb. s. I-3015, bod 56, a Kelly, už citovaný, bod 36).
- 42 Je preto úlohou vnútroštátneho súdu, aby sa uistil, že odmietnutie spoločnosti Speech Design poskytnúť informácie v rámci zisťovania skutočností, z ktorých možno usudzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii pani Meisterovej, nemôže viesť k ohrozeniu uskutočnenia cieľov sledovaných smernicami 2000/43, 2000/78 a 2006/54. Tomuto súdu prináleží najmä zohľadniť všetky okolnosti sporu vo veci samej, aby mohol určiť, či existuje dostatok informácií na to, aby skutočnosti nasvedčujúce existencii tejto diskriminácie mohli byť považované za preukázané.
- 43 V tejto súvislosti treba pripomenúť, ako vyplýva z odôvodnenia 15 smerníc 2000/43 a 2000/78, ako aj z odôvodnenia 30 smernice 2006/54, že vnútroštátne právo alebo prax členských štátov môžu najmä stanoviť, že nepriamu diskrimináciu možno zistiť prostredníctvom rôznych prostriedkov vrátane štatistických údajov.
- 44 Medzi faktory, ktoré možno brať do úvahy, patrí najmä okolnosť, že na rozdiel od prípadu vo veci, ktorá bola predmetom už citovaného rozsudku Kelly, zamestnávateľ vo veci samej zjavne odmietol poskytnúť pani Meisterovej všetky informácie, o ktoré žiadala.
- 45 Okrem toho, ako uviedol generálny advokát v bodoch 35 až 37 svojich návrhov, takisto možno brať do úvahy skutočnosť, že Speech Design nespochybňuje, že kvalifikácia pani Meisterovej zodpovedá inzerovanému pracovnému miestu, ako aj dvojitú okolnosť, že napriek tomu ju zamestnávateľ nepozval na prijímací pohovor a že dotknutá osoba nebola pozvaná na pohovor ani v rámci nového výberu uchádzačov na dané pracovné miesto.
- 46 Vzhľadom na predchádzajúce treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 8 ods. 1 smernice 2000/43, článok 10 ods. 1 smernice 2000/78 a článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 sa majú vykladať v tom zmysle, že pracovníkovi, ktorý preukázateľným spôsobom tvrdí, že spĺňa podmienky uvedené v oznámení o prijímaní do zamestnania, ale jeho prihláška nebola prijatá, nepriznávajú právo na prístup k informáciám o tom, či zamestnávateľ v prijímacom konaní prijal iného uchádzača.
- 47 Nemožno však vylúčiť, že odmietnutie odporcu poskytnúť akékoľvek informácie môže predstavovať jeden z faktorov, ktoré treba zohľadniť v rámci zisťovania skutočností nasvedčujúcich, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby s ohľadom na všetky okolnosti sporu, o ktorom rozhoduje, preveril, či v konaní vo veci samej ide o tento prípad.

O druhej otázke

- 48 So zreteľom na odpoveď danú na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú otázku položenú vnútroštátnym súdom.

O trovách

- 49 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (druhá komora) rozhodol takto:

Článok 8 ods. 1 smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, článok 10 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, a článok 19 ods. 1 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 pracovníkovi, ktorý preukázateľným spôsobom tvrdí, že spĺňa podmienky uvedené v oznámení o prijímaní do zamestnania, ale jeho prihláška nebola prijatá, nepriznávajú právo na prístup k informáciám o tom, či zamestnávateľ v prijímacom konaní prijal iného uchádzača.

Nemožno však vylúčiť, že odmietnutie odporcu poskytnúť akékoľvek informácie môže predstavovať jeden z faktorov, ktoré treba zohľadniť v rámci zisťovania skutočností nasvedčujúcich, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby s ohľadom na všetky okolnosti sporu, o ktorom rozhoduje, preveril, či v konaní vo veci samej ide o tento prípad.

Podpisy