



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 46/12
Luksemburg, 19 kwietnia 2012 r.

Wyrok w sprawie C-415/10
Galina Meister / Speech Design Carrier Systems GmbH

Przepisy Unii nie ustanawiają prawa pracownika, który twierdzi w sposób przekonujący, że spełnia warunki określone przez pracodawcę w ogłoszeniu o rekrutacji, ale jego kandydatura nie została uwzględniona, do uzyskania informacji na temat tego, czy w wyniku procedury rekrutacyjnej pracodawca zatrudnił innego kandydata

Całkowite odmówienie dostępu do takich informacji może jednak stanowić jeden z elementów, które należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu okoliczności faktycznych pozwalających domniemywać istnienie dyskryminacji

Prawo Unii¹ zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, wiek i pochodzenie etniczne, między innymi w ramach procedur rekrutacyjnych. Jeżeli dana osoba uważa się za pokrzywdzoną nieprzestrzeganiem wobec niej zasady równego traktowania, musi wskazać przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności, na podstawie których można domniemywać istnienie dyskryminacji. Następnie, do strony pozwanej należy udowodnienie, że zasada ta nie została naruszona. Państwa członkowskie mają obowiązek podjąć niezbędne środki, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że wspomniana zasada będzie stosowana.

Galina Meister, pochodzenia rosyjskiego, urodziła się w 1961 r. Posiada rosyjski dyplom inżyniera systemów, którego równoważność z dyplomem wydawanym w Niemczech przez placówki wyższego szkolnictwa zawodowego została w Niemczech uznana.

Spółka Speech Design opublikowała kolejno dwa ogłoszenia o analogicznej treści w celu rekrutacji „doświadczonego informatyka programisty M/K”. W odpowiedzi na te dwa ogłoszenia G. Meister przedłożyła swoje kandydatury. Jej kolejne podania zostały odrzucone, przy czym nie została ona zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną a przedsiębiorstwo nie udzieliło jej informacji na temat powodów odrzucenia jej kandydatur. G. Meister uważa, że spełnia warunki wymagane dla zajmowania wspomnianego stanowiska i została potraktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba znajdująca się w podobnej sytuacji ze względu na jej płeć, wiek i pochodzenie etniczne. W związku z tym wniosła pozew do sądu niemieckiego, żądając po pierwsze, aby Speech Design zapłaciła na jej rzecz odszkodowanie za dyskryminację w dziedzinie zatrudnienia i, po drugie, aby spółka ta przedstawiła akta zatrudnionego kandydata, co pozwoliłoby G. Meister wykazać, iż jej kwalifikacje są wyższe.

Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy), przed którym toczy się postępowanie, zwrócił się do Trybunału zasadniczo z pytaniem, czy prawo Unii przewiduje możliwość uzyskania przez pracownika, który twierdzi w sposób przekonujący, że spełnia warunki określone przez pracodawcę w ogłoszeniu o rekrutacji, ale jego kandydatura nie została uwzględniona, informacji na temat tego, czy pracodawca zatrudnił innego kandydata, a jeżeli tak, na podstawie jakich kryteriów ten inny kandydat został zatrudniony. Ponadto sąd krajowy zmierza do ustalenia czy

¹ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180, s. 22).

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

Dyrektywa 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. L 204, s. 23).

okoliczność, że pracodawca nie udzielił żądanej informacji, stanowi fakt pozwalający przyjąć domniemanie, że doszło do zarzucanej mu przez pracownika dyskryminacji.

Trybunał przypomniał na wstępie, że na osobie, która uważa się za pokrzywdzoną z uwagi na nieprzestrzeganie wobec niej zasady równego traktowania, spoczywa w pierwszej kolejności obowiązek wskazania faktów, na podstawie których można domniemywać istnienie dyskryminacji. Dopiero w przypadku, gdy osoba ta wskaże takie fakty, do strony pozwanej należy w drugiej kolejności udowodnienie, że nie miało miejsca naruszenie zasady niedyskryminacji². W tym względzie Trybunał orzekł już, iż do sądów krajowych należy w szczególności dokonanie, zgodnie z prawem lub zwyczajem krajowym, oceny faktów, które pozwalają domniemywać, że doszło do dyskryminacji.

Trybunał potwierdził następnie swoje orzecznictwo³, zgodnie z którym prawo Unii nie przyznaje osobie, która uważa się za ofiarę dyskryminacji, specyficznego uprawnienia do uzyskania informacji, tak aby była ona w stanie przedstawić fakty, na podstawie których można domniemywać istnienie dyskryminacji. Nie zmienia to jednak faktu, że nie można wykluczyć, iż odmówienie przez stronę pozwaną dostępu do informacji w kontekście przedstawiania takich faktów może zagrażać realizacji wytyczonego celu i w szczególności pozbawić prawo Unii jego skuteczności (*effet utile*).

Trybunał stwierdził, że orzecznictwo to znajduje zastosowanie do rozpatrywanego przypadku, ponieważ pomimo ewolucji przepisów prawodawca Unii nie miał zamiaru dokonania zmiany regulacji dotyczącej ciężaru dowodu. Tak więc to sąd niemiecki powinien upewnić się, że odmowa udzielenia informacji przez Speech Design nie zagraża realizacji celów, do których dąży prawo Unii. Powinien on w szczególności wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności zawisłego sporu, aby ustalić, czy istnieją wystarczające przesłanki do przyjęcia, że fakty pozwalające domniemywać istnienie takiej dyskryminacji zostały wykazane. W tym względzie Trybunał przypomniał, że prawo krajowe lub praktyki krajowe państw członkowskich mogą przewidywać, że fakt występowania dyskryminacji można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, w tym na podstawie danych statystycznych.

Do elementów, które można wziąć pod uwagę, zalicza się między innymi okoliczność, że – jak się wydaje – Speech Design odmówiła udzielenia G. Meister wszystkich informacji, których ta zażądała. Ponadto można również wziąć pod uwagę fakt, że pracodawca nie zakwestionował, iż poziom kwalifikacji G. Meister odpowiada poziomowi określonemu w ogłoszeniu o rekrutacji oraz okoliczność, że pomimo to Speech Design nie zaprosiła jej na rozmowę kwalifikacyjną po publikacji dwóch ogłoszeń o wolnym stanowisku.

Trybunał doszedł do wniosku, iż **prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że nie ustanawia ono prawa pracownika, który twierdzi w sposób przekonujący, że spełnia warunki określone przez pracodawcę w ogłoszeniu o rekrutacji, ale jego kandydatura nie została uwzględniona, do uzyskania informacji na temat tego, czy w wyniku procedury rekrutacyjnej pracodawca zatrudnił innego kandydata.**

Nie można jednak wykluczyć, że **całkowite odmówienie przez stronę pozwaną dostępu do informacji stanowi jeden z elementów, które należy wziąć pod uwagę w kontekście przedstawienia faktów pozwalających domniemywać istnienie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.** Do sądu krajowego należy sprawdzenie, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności zawisłego przed nim sporu, czy tak jest w rozpatrywanym przezeń przypadku.

² Wyrok Trybunału z dnia 21 lipca 2011 r. w sprawie [C-104/10](#) Kelly. W wyroku tym Trybunał dokonał wykładni dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.U. 1998, L 14, s. 6), której istotne przepisy są prawie takie same jak przepisy dyrektyw, o których wykładnię zwrócono się w rozpatrywanej sprawie.

³ Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Kelly.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106