



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 46/12
V Lucemburku dne 19. dubna 2012

Rozsudek ve věci C-415/10
Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH

Unijní právní předpisy nestanoví právo pracovníka, který doloží, že splňuje předpoklady uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání a jehož kandidatura byla odmítnuta, získat informace uvádějící, zda zaměstnavatel na základě tohoto výběrového řízení na pracovní místo přijal jiného uchazeče

Odepření veškerého přístupu k těmto informacím však může představovat jednu ze skutečností, které je třeba vzít v úvahu v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k diskriminaci.

Unijní právo¹ zakazuje veškerou diskriminaci založenou na pohlaví, věku a etnickém původu v rámci výběrového řízení na pracovní místo. Pokud se osoba cítí poškozena nedodržováním zásady rovného zacházení, musí soudu nebo jinému příslušnému orgánu předložit skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci. Poté musí druhý účastník řízení prokázat, že k žádnému porušení této zásady nedošlo. Členské státy musejí přijmout v souladu se svými právními řády nezbytná opatření, aby zajistili uplatnění této zásady.

Galina Meister, jež je ruského původu, se narodila v roce 1961. Je držitelkou ruského diplomu „systémové“ inženýrky, jehož rovnocennost s diplomem vydávaným v Německu vyšší odbornou školou byla v Německu uznána.

Společnost Speech Design v tisku postupně zveřejnila dva inzeráty, s obdobným obsahem, nabízející pracovní místo „vývojáře/vývojářky softwaru s praxí“. Galina Meister na oba inzeráty odpověděla s tím, že se o uvedené pracovní místo uchází. Její po sobě následující kandidatury byly odmítnuty, aniž byla pozvána na pohovor o zaměstnání a podnik jí poskytl jakékoli údaje o důvodech tohoto odmítnutí. Jelikož se G. Meister domnívá, že splňuje podmínky požadované pro zastávání dotčeného pracovního místa, má za to, že se stala obětí méně příznivého zacházení nežli jiné osoby v podobné situaci, z důvodu svého pohlaví, věku a etnického původu. Obrátila se proto na německé soudy a požadovala, aby jí zaprvé Speech Design za diskriminaci v zaměstnání zaplatila odškodnění a zadruhé aby tato společnost předložila spis uchazeče, který byl zaměstnán, což by G. Meister umožnilo prokázat, že je kvalifikovanější než tento uchazeč.

Podstatou otázek, jež Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), kterému je spor předložen, položil Soudnímu dvoru je, zda unijní právo stanoví možnost, aby pracovník, který doloží, že splňuje předpoklady uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání, ale jehož kandidatura byla odmítnuta, získal informace uvádějící, zda zaměstnavatel na pracovní místo přijal jiného uchazeče a, pokud ano, na základě jakých kritérií. Kromě toho se vnitrostátní soud táže, zda je okolnost, že zaměstnavatel požadované informace neposkytne, skutečností nasvědčující diskriminaci, ke které podle pracovníka došlo.

¹ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23).

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, s. 23).

Soudní dvůr především připomíná, že je nejprve na osobě, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, aby předložila skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci. Pouze v případě, kdy tato osoba předloží tyto skutečnosti, potom žalovanému přísluší prokázat, že nedošlo k porušení zásady zákazu diskriminace². Jak již Soudní dvůr rozhodl, vnitrostátním soudním orgánům náleží zejména, aby v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi posoudily skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci.

Soudní dvůr poté potvrdil svou judikaturu³, podle které unijní právo nestanoví specificky možnost, aby osoba, která se cítí být obětí diskriminace, měla přístup k informacím, aby mohla předložit skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci. To však nemění nic na tom, že nelze vyloučit, že odepření informací ze strany žalovaného by mohlo v rámci prokazování takových skutečností ohrozit dosažení sledovaného cíle, a tím unijní právo zbavit užitečného účinku.

Soudní dvůr má za to, že tato judikatura je použitelná na projednávaný případ, jelikož navzdory legislativnímu vývoji zákonodárce Unie nezamýšlel změnit režim důkazního břemene. Německému soudu tak přísluší dbát na to, aby odepření informací ze strany společnosti Speech Design neohrožovalo dosažení cílů sledovaných unijním právem. Zejména musí vzít v úvahu veškeré okolnosti sporu, aby určil, zda existuje dostatek důkazů k tomu, aby skutečnosti nasvědčující, že došlo k takové diskriminaci, mohly být považovány za prokázané. V tomto ohledu Soudní dvůr připomíná, že vnitrostátní právo nebo zvyklosti členských států mohou stanovit, že diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů.

Mezi skutečnosti, které mohou být vzaty v úvahu, patří zejména okolnost, že Speech Design podle všeho odepřela veškerý přístup k informacím, o jejichž poskytnutí G. Meister požádala. Kromě toho mohou být rovněž zohledněny skutečnost, že zaměstnavatel nepopírá, že úroveň kvalifikace G. Meister odpovídá úrovni kvalifikace uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání, jakož i okolnost, že navzdory tomu ji Speech Design nepozvala po zveřejnění obou vyhlášení výběrového řízení na pohovor o zaměstnání.

Soudní dvůr dochází k závěru, že **unijní právní předpisy** musejí být vykládány v tom smyslu, že **nestanoví právo pracovníka, který doloží, že splňuje předpoklady uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání a jehož kandidatura byla odmítnuta, získat informace uvádějící, zda zaměstnavatel na základě tohoto výběrového řízení na dané pracovní místo přijal jiného uchazeče.**

Nelze však vyloučit, že **odepření veškerého přístupu k informacím ze strany žalovaného může představovat jednu ze skutečností, které je třeba vzít v úvahu v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.** Předkládajícímu soudu přísluší při zohlednění všech okolností sporu, který je mu předložen, ověřit, zda ve věci v původním řízení tomu tak je.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. července 2011, Kelly (C-104/10). V tomto rozsudku Soudní dvůr vykládá směrnici Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (Úř. věst. L 14, s. 6; Zvl. vyd. 05/03, s. 264), jejíž relevantní ustanovení jsou téměř shodná s ustanoveními směrnice, o jejichž výklad je žádáno v projednávané věci.

³ Výše uvedený rozsudek Kelly.

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106