



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 46/12
v Luxemburgu 19. apríla 2012

Rozsudok vo veci C-415/10
Galina Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH

Právna úprava Únie pracovníkovi, ktorý preukázateľne tvrdí, že spĺňa podmienky uvedené v oznámení o prijímaní do zamestnania, no jeho prihláška nebola prijatá, nepriznáva právo na prístup k informáciám o tom, či zamestnávateľ v prijímacom konaní prijal iného uchádzača

Odmietnutie poskytnúť akékoľvek informácie však môže predstavovať jeden z faktorov, ktoré treba zohľadniť v rámci zisťovania skutočností nasvedčujúcich tomu, že došlo k diskriminácii

Právo Únie¹ zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia, veku a etnického pôvodu, najmä v rámci prijímania do zamestnania. Ak sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnosti zaobchádzania, musí súdu alebo inému príslušnému orgánu predložiť skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k diskriminácii. Potom príslúcha odporcovi preukázať, že táto zásada nebola porušená. Členské štáty v súlade so svojimi právnymi systémami prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie uplatnenia uvedenej zásady.

Galina Meister má ruský pôvod a narodila sa v roku 1961. Je držiteľkou ruského diplomu „systémovej“ inžinierky, ktorého rovnocennosť s nemeckým diplomom vydávaným technickou vysokou školou bola v Nemecku uznaná.

Spoločnosť Speech Design postupne uverejnila dva inzeráty na pracovné miesto „vývojára/vývojárky softvéru s praxou“ s podobným obsahom. Galina Meister odpovedala na oba inzeráty a uchádzala sa o prijatie do zamestnania. Obe jej prihlášky boli zamietnuté bez toho, aby bola pozvaná na pohovor, a bez toho, aby jej daný podnik poskytol informácie o dôvodoch tohto zamietnutia. Pani Meister, ktorá sa domnieva, že spĺňa podmienky požadované na dané pracovné miesto, uvádza, že z dôvodu svojho pohlavia, veku a etnického pôvodu bola predmetom menej výhodného zaobchádzania, aké by sa v podobnej situácii dostalo inej osobe. Obrátila sa na nemecké súdy a požadovala, aby jej Speech Design jednak vyplatila 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.

Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), ktorý spor prejednáva, sa na Súdny dvor v podstate obracia s otázkou, či právo Únie priznáva pracovníkovi – ktorý preukázateľne tvrdí, že spĺňa podmienky uvedené v oznámení o prijímaní do zamestnania, ale jeho prihláška nebola prijatá – možnosť prístupu k informáciám o tom, či zamestnávateľ prijal iného uchádzača, a ak áno, na základe akých kritérií. Okrem toho sa vnútroštátny súd pýta, či okolnosť, že zamestnávateľ neposkytne požadované informácie, predstavuje skutočnosť, na základe ktorej sa možno domnievať, že došlo k diskriminácii, ako tvrdí pracovník.

Súdny dvor najskôr pripomína, že osobe, ktorá tvrdí, že bola poškodená nedodržaním zásady rovnosti zaobchádzania, prináleží, aby najprv predložila skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k diskriminácii. Výlučne v prípade, že táto osoba predloží uvedené skutočnosti, prináleží

¹ Smernica 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).

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaniach (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

Smernica 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).

potom odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady zákazu diskriminácie.² Ako už Súdny dvor rozhodol, je úlohou najmä vnútroštátneho súdu, aby v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou zhodnotil skutočnosti, z ktorých možno vyvodiť, že došlo k diskriminácii.

Súdny dvor ďalej potvrdzuje svoju judikatúru³, podľa ktorej právo Únie nepriznáva osobitné právo osobe, ktorá tvrdí, že bola obeťou diskriminácie, na prístup k informáciám, na základe ktorých by mohla predložiť skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k diskriminácii. Nič to však nemení na skutočnosti, že nemožno vylúčiť, že odmietnutie zo strany odporcu poskytnúť informácie v rámci preukázania týchto skutočností môže ohroziť dosiahnutie sledovaného cieľa, a tým zbaviť právo Únie potrebného účinku.

Súdny dvor sa domnieva, že táto judikatúra sa uplatní v prípade vo veci samej, keďže normotvorca Únie napriek vývoju legislatívy nemal v úmysle zmeniť režim dôkazného bremena. Je teda úlohou nemeckého súdu, aby sa uistil, že odmietnutie spoločnosti Speech Design poskytnúť informácie nemôže viesť k ohrozeniu uskutočnenia cieľov sledovaných právom Únie. Tomuto súdu prináleží najmä zohľadniť všetky okolnosti sporu, aby mohol určiť, či existuje dostatok informácií na to, aby skutočnosti nasvedčujúce existencii tejto diskriminácie mohli byť považované za preukázané. V tejto súvislosti Súdny dvor pripomína, že vnútroštátne právo alebo prax členských štátov môžu stanoviť, že diskrimináciu možno zistiť prostredníctvom rôznych prostriedkov vrátane štatistických údajov.

Medzi faktory, ktoré možno brať do úvahy, patrí najmä okolnosť, že Speech Design zjavne odmietla poskytnúť pani Meister všetky informácie, o ktoré žiadala. Okrem toho možno takisto zohľadniť skutočnosť, že zamestnávateľ nespochybňuje, že kvalifikácia pani Meister zodpovedá inzerovanému pracovnému miestu, ako aj okolnosť, že napriek tomu ju Speech Design po uverejnení ani jedného z oznámení o prijímaní do zamestnania nepozval na prijímací pohovor.

Súdny dvor vyvodzuje záver, že **právna úprava Únie sa má vykladať v tom zmysle, že pracovníkovi, ktorý preukázateľne tvrdí, že spĺňa podmienky uvedené v oznámení o prijímaní do zamestnania, no jeho prihláška nebola prijatá, nepriznáva právo na prístup k informáciám o tom, či zamestnávateľ v prijímacom konaní prijal iného uchádzača.**

Nemožno však vylúčiť, že **odmietnutie zo strany odporcu poskytnúť akékoľvek informácie môže predstavovať jeden z faktorov, ktoré treba zohľadniť v rámci zisťovania skutočností nasvedčujúcich tomu, 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.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Fotografie z vyhlásenia rozsudku sú k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

² Rozsudok Súdneho dvora z 21. júla 2011, Kelly, C-104/10. V tomto rozsudku poskytuje Súdny dvor výklad 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), ktorej rozhodujúce ustanovenia sa prakticky zhodujú s ustanoveniami smerníc, ktorých výklad sa požaduje v tejto veci.

³ Už citovaný rozsudok Kelly.