



Zakonodaja Unije ne določa pravice delavca, ki izkaže, da izpolnjuje pogoje, navedene v razpisu za prosto delovno mesto in ki ni bil izbran, da dostopa do informacije, ali je delodajalec po izteku postopka zaposlovanja zaposlil drugega kandidata.

Vendar je lahko zavrnitev vsakega dostopa do informacij eno izmed dejstev, ki jih je treba upoštevati v okviru dokazovanja dejstev, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do diskriminacije.

Pravo Unije¹ prepoveduje vsako diskriminacijo na podlagi spola, starosti in narodnosti, med drugim v okviru postopka zaposlovanja. Če osebe menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, morajo na sodišču ali pri drugem pristojnem organu predstaviti dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do diskriminacije. Nasprotna stranka pa mora dokazati, da to načelo ni bilo kršeno. Države članice morajo skladno s svojimi pravosodnimi sistemi sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo uporabo tega načela.

G. Meister, ki je ruske narodnosti, je rojena leta 1961. Ima rusko diplomu, s katero je pridobila naziv „sistemske“ inženirke in za katero je v Nemčiji priznano, da je enakovredna nemški diplomu, ki jo izdaja visoka strokovna šola.

Družba Speech Design je v tiskanih medijih zaporedoma objavila dva oglasa s podobno vsebino za prosto delovno mesto „izkušenega razvijalca programske opreme – M/Ž“. G. Meister se je na ta dva oglasa odzvala in vložila prijavo na prosto delovno mesto. Njeni zaporedni prijavi sta bili zavrnjeni, ne da bila povabljena na razgovor in ne da bi družba navedla kakršno koli informacijo v zvezi z zavrnitvijo prijave. Ker je G. Meister menila, da izpolnjuje zahtevane pogoje za zasedbo delovnega mesta, je zatrjevala, da je bila zaradi spola, starosti in narodnosti obravnavana manj ugodno kot oseba v primerljivem položaju. Pri sodišču je vložila tožbo, s katero je predlagala, na eni strani, naj ji družba Speech Design plača odškodnino zaradi diskriminacije pri zaposlovanju in na drugi strani, naj ji posreduje spis izbranega kandidata, kar bi ji omogočilo dokazati, da je bolj usposobljena kot zadnjenavedeni.

Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), ki odloča o sporu, v bistvu Sodišče sprašuje, ali pravo Unije določa pravico delavca – ki izkaže, da izpolnjuje pogoje, navedene v razpisu za prosto delovno mesto in ki ni bil izbran – da dostopa do informacije, ali je delodajalec zaposlil drugega kandidata in če je tako, na podlagi kakšnih meril. Poleg tega nacionalno sodišče sprašuje, ali je to, da delodajalec ne posreduje zahtevane informacije, dejstvo, iz katerega je mogoče sklepati na obstoj diskriminacije, ki jo zatrjuje delavec.

Sodišče uvodoma spominja, da mora oseba, ki meni, da ji je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, najprej dokazati dejstva, na podlagi katerih se lahko

¹ Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 20, zvezek 1, str. 23).

Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, str. 23).

sklepa o diskriminaciji. Le če dokaže obstoj takih dejstev, tožena stranka potem dokazuje, da načelo prepovedi diskriminacije ni bilo kršeno². Kot je Sodišče že razsodilo, je presoja dejstev, na podlagi katerih se lahko sklepa o diskriminaciji, v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso stvar predvsem nacionalnih sodnih organov.

Sodišče je nato potrdilo svojo sodno prakso³, v skladu s katero pravo Unije osebi, ki meni, da ji je bila storjena krivica, ker načelo enakega obravnavanja zanjo ni bilo uporabljeno, ne daje posebne pravice do dostopa do informacij, zato da bi lahko dokazala dejstva, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do diskriminacije. Vendar ni mogoče izključiti, da lahko zavrnitev tožene stranke v okviru dokazovanja takih dejstev, da predloži informacije, ogrozi doseganje cilja in lahko med drugim pravu Unije odvzame polni učinek.

Sodišče šteje, da se ta sodna praksa v obravnavanem primeru uporablja, ker zakonodajalec Unije kljub spremembam zakonodaje ni nameraval spremeniti ureditev dokaznega bremena. Tako mora predložitveno sodišče zagotoviti, da zavrnitev družbe Speech Design, da predloži informacije, ne ogrozi doseganja ciljev prava Unije. Da bi opredelilo, ali je predloženih dovolj indicev, da bi se štelo, da so dejstva, ki omogočajo domnevo o diskriminaciji, dokazana, mora upoštevati predvsem vse okoliščine spora. V zvezi s tem Sodišče spominja, da lahko nacionalno pravo ali praksa držav članic določajo, da se diskriminacija ugotavlja z vsemi sredstvi, vključno na podlagi statistične evidence.

Med dokazi, ki jih je mogoče upoštevati, je predvsem dejstvo, da naj bi družba Speech Design G. Meister zavrnila vsakršni dostop do informacij, za katere je zadnjenavedena zaprosila. Poleg tega je mogoče še upoštevati zlasti dejstvo, da delodajalec ne ugovarja temu, da stopnja kvalifikacije G. Meister ustreza stopnji, navedeni v razpisu za prosto delovno mesto, in okoliščino, da je družba Speech Design kljub temu ni povabila na razgovor po objavi dveh oglasov za prosto delovno mesto.

Sodišče zaključuje, da je treba **zakonodajo Unije** razlagati tako, da **ne določa pravice delavca, ki izkaže, da izpolnjuje pogoje, navedene v razpisu za prosto delovno mesto in ki ni bil izbran, da dostopa do informacije, ali je delodajalec po izteku postopka zaposlovanja zaposlil drugega kandidata.**

Vendar ni mogoče izključiti, da **je lahko zavrnitev vsakršnega dostopa do informacij s strani tožene stranke eno izmed dejstev, ki jih je treba upoštevati v okviru dokazovanja dejstev, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije.** Predložitveno sodišče mora ob upoštevanju vseh okoliščin spora, ki mu je bil predložen, preveriti, ali je tako v postopku v glavni stvari.

OPOZORILO: Vprašanje za predhodno odločanje omogoča sodiščem držav članic, da glede spora, ki jim je bil predložen v odločanje, vprašajo Sodišče o razlagi prava Unije ali pa mu predlagajo, da odloči o veljavnosti akta Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Naloga nacionalnega sodišča je odločiti o zadevi v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba enako zavezuje druga nacionalna sodišča, ki imajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki ne zavezuje Sodišča.

[Celotno besedilo](#) sodbe je objavljeno na spletni strani CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Posnetki razglasitve sodbe so na voljo na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.

² Sodba Sodišča z dne 21. julija 2011 v zadevi Kelly ([C-104/10](#)). V tej sodbi Sodišče razlaga Direktivo Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 264), katere upoštevne določbe so skoraj enake besedilu določb direktiv, katerih razlaga se predlaga v obravnavani zadevi.

³ Zgoraj navedena sodba Kelly.