



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

19. dubna 2012*

„Směrnice 2000/43/ES, 2000/78/ES a 2006/54/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Pracovník, který doloží, že splňuje předpoklady pro inzerované zaměstnání — Právo tohoto zaměstnance na přístup k informacím uvádějícím, zda zaměstnavatel zaměstnal jiného uchazeče“

Ve věci C-415/10,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Německo) ze dne 20. května 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 20. srpna 2010, v řízení

Galina Meister

proti

Speech Design Carrier Systems GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, U. Løhmus, A. Rosas (zpravodaj), A. Arabadžev a C. G. Fernlund, soudci,

generální advokát: P. Mengozzi,

vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 30. listopadu 2011,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za G. Meister R. Wißbarem, Rechtsanwalt,
- za Speech Design Carrier Systems GmbH U. Kappelhoff, Rechtsanwältin,
- za německou vládu T. Henzem a J. Möllerem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi V. Kreuzschitzem, jako zmocněncem,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 12. ledna 2012,

vydává tento

* * Jednací jazyk: němčina.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 8 odst. 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), čl. 10 odst. 1 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) a čl. 19 odst. 1 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).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi G. Meister a společností Speech Design Carrier Systems GmbH (dále jen „Speech Design“) ve věci diskriminace založené na pohlaví, věku a etnickém původu, jejíž obětí se podle svého tvrzení stala v průběhu výběrového řízení na pracovní místo.

Právní rámec

Unijní právní úprava

Směrnice 2000/43

- 3 Patnáctý bod odůvodnění směrnice 2000/43 uvádí, že „[p]osouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů“.
- 4 Z bodu 21 odůvodnění této směrnice vyplývá, že „[p]ředpisy týkající se důkazního břemene musí být upraveny, jakmile vznikne domněnka diskriminace, a pokud se tato situace prokáže, vyžaduje účinné zavádění zásady rovného zacházení, aby důkazní břemeno přešlo zpět na odpůrce“.
- 5 Podle článku 1 uvedené směrnice:
„Účelem této směrnice je stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“
- 6 Článek 3 odst. 1 téže směrnice stanoví:
„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby z veřejného i soukromého sektoru včetně veřejných subjektů, pokud jde o
a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti nebo do pracovního poměru včetně kritérií výběru a podmínek nábory, bez ohledu na obor činnosti a na úroveň profesní hierarchie, včetně pracovního postupu;
[...].“
- 7 Článek 7 odst. 1 směrnice 2000/43 stanoví:

„Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení, případně včetně dohodovacích řízení směřující k dodržování povinností podle této směrnice, byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.“

8 Článek 8 uvedené směrnice, nazvaný „Důkazní břemeno“, zní takto:

„1. Členské státy přijmou v souladu se svými právními řády nezbytná opatření, aby, jakmile se osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

3. Odstavec 1 se nevztahuje na trestní řízení.

4. Odstavce 1, 2 a 3 jsou rovněž použitelné na všechna řízení zahájená v souladu s čl. 7 odst. 2.

5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutečností přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.“

Směrnice 2000/78

9 Patnáctý bod odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí: „[p]osouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů“.

10 Bod 31 odůvodnění této směrnice uvádí, že „[p]ravidla o důkazním břemenu musí být upravena pro případy, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, a pro účinné uplatnění zásady rovného zacházení musí v takových případech důkazní břemeno přejít na žalovaného. Žalovanému však nepřisluší, aby prokazoval, že žalobce vyznává určité náboženské vyznání nebo víru anebo že má určité zdravotní postižení nebo věk či určitou sexuální orientaci“.

11 Podle článku 1 uvedené směrnice:

„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

12 Článek 3 odst. 1 též směrnice stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek naboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností;

[...]“

13 Článek 9 odst. 1 směrnice 2000/78 stanoví:

„Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení, včetně, považují-li to za vhodné, dohodovacích řízení, směřující k dodržování povinností podle této směrnice byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržením zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.“

14 Článek 10 uvedené směrnice, nazvaný „Důkazní břemeno“, uvádí:

„1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

3. Odstavec 1 se nevztahuje na trestní řízení.

4. Odstavce 1, 2 a 3 se rovněž vztahují na všechna řízení zahájená podle čl. 9 odst. 2.

5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutečností přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.“

Směrnice 2006/54

15 Třicátý bod odůvodnění směrnice 2006/54 zní takto:

„Přijetí pravidel o důkazním břemenu hraje důležitou úlohu při zajištění toho, aby zásada rovného zacházení mohla být účinně prosazována. Jak rozhodl Soudní dvůr, mělo by být proto přijato ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného, s výjimkou ve vztahu k řízením, v nichž přísluší soudu nebo jinému příslušnému vnitrostátnímu orgánu, aby vyšetřil skutkový stav. Nicméně je nezbytné upřesnit, že posouzení skutkového stavu, které vede ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, nadále náleží příslušnému vnitrostátnímu orgánu v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Kromě toho je na členských státech, aby zavedly pro kterékoli stadium řízení taková pravidla dokazování, která jsou pro žalobce výhodnější.“

16 Podle článku 1 uvedené směrnice:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;

[...]“

17 Článek 14 odst. 1 téže směrnice uvádí:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;

[...]“

18 Článek 17 odst. 1 směrnice 2006/54 stanoví:

„Členské státy zajistí, aby po případném odvolání k jiným příslušným orgánům, a považují-li to za vhodné, včetně dohodovacích řízení, byla soudní řízení směřující k vymáhání plnění povinností podle této směrnice dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.“

19 Článek 19 uvedené směrnice, nazvaný „Důkazní břemeno“, zní takto:

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržováním zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

3. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.

4. Odstavce 1, 2 a 3 se rovněž vztahují na:

- a) situace, na něž se vztahuje článek 141 Smlouvy, a pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, směrnice 92/85/EHS a 96/34/ES;
- b) jakékoli občanské nebo správní řízení týkající se veřejného nebo soukromého sektoru, které poskytuje prostředky k nápravě podle vnitrostátních právních předpisů ve vztahu k opatřením uvedeným v písmenu a), s výjimkou mimosoudních řízení dobrovolné povahy nebo stanovených vnitrostátními právními předpisy.

5. Tento článek se nevztahuje na trestní řízení, pokud členské státy nestanoví jinak.“

Vnitrostátní právní úprava

20 Paragraf 1 obecného zákona o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), ve znění použitelném v rozhodné době z hlediska skutečností v původním řízení (dále jen „AGG“), zní takto:

„Cílem tohoto zákona je zabránit jakékoli diskriminaci založené na rase nebo etnickém původu, pohlaví, náboženském vyznání nebo světovém názoru, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci, nebo takovouto diskriminaci odstranit.“

21 Podle § 3 odst. 1 AGG:

„K přímé diskriminaci dojde tehdy, jestliže na základě jednoho z důvodů uvedených v § 1 je s jednou osobou zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci. O přímou diskriminaci založenou na pohlaví ve smyslu § 2 odst. 1 bodů 1 až 4 se jedná také tehdy, pokud je žena obětí méně příznivého zacházení z důvodu svého těhotenství nebo mateřství.“

22 Paragraf 6 odst. 1 AGG uvádí:

„Ve smyslu tohoto zákona se pracovníky rozumí:

1. zaměstnané osoby,
2. osoby zaměstnané za účelem odborného vzdělávání,
3. osoby, jejichž postavení se z důvodu jejich hospodářské závislosti považuje za rovnocenné s postavením zaměstnaných osob; do této kategorie zejména spadají osoby, které pracují doma, a osoby srovnatelné s osobami pracujícími doma.

Za pracovníky se rovněž považují osoby, které se ucházejí o zaměstnání, jakož i osoby, jejichž zaměstnanecký poměr byl ukončen.“

23 Podle § 7 odst. 1 AGG nesmějí být pracovníci vystaveni žádné diskriminaci z nějakého důvodu uvedeného v § 1. Tento zákaz platí rovněž, pokud původce při diskriminačním jednání existenci jednoho z důvodů uvedených v § 1 pouze předpokládá.

24 Podle § 15 odst. 2 AGG:

„Za újmu, která není majetkovou újmou, se pracovník může domáhat přiměřené peněžní náhrady. V případě, kdy jde o nepřijetí, nesmí náhrada přesáhnout tři měsíční platy, pokud by pracovník ani v případě nediskriminačního výběru nebyl přijat.“

25 Paragraf 22 AGG stanoví:

„Pokud ve sporu jeden z účastníků řízení předloží skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci na základě některého z důvodů uvedených v § 1, musí druhý účastník řízení prokázat, že k žádnému porušení ustanovení na ochranu před diskriminací nedošlo.“

Skutkový základ sporu v původním řízení a předběžné otázky

26 Galina Meister se narodila dne 7. září 1961 a je ruského původu. Je držitelkou ruského diplomu „systémové“ inženýrky, jehož rovnocennost s diplomem vydávaným v Německu ze strany Fachhochschule (vyšší odborná škola) byla v Německu uznána.

27 Speech Design nechala v roce 2006 v tisku zveřejnit inzerát nabízející pracovní místo „vývojáře/vývojářky softwaru s praxí“, na který G. Meister jako uchazečka odpověděla dne 5. října 2006. Dopisem ze dne 11. října 2006 Speech Design odmítla její kandidaturu, aniž ji pozvala na pohovor o zaměstnání. Krátce poté tato společnost na internetu uveřejnila druhý inzerát, jehož obsah byl podobný obsahu prvního inzerátu. Dne 19. října 2006 G. Meister znovu předložila svou kandidaturu, ale společnost Speech Design ji znovu odmítla, aniž ji pozvala na pohovor nebo jí poskytla jakékoli údaje týkající se důvodů tohoto odmítnutí.

28 Žádná skutečnost ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, nenasvědčuje tomu, že uvedená společnost tvrdila, že úroveň kvalifikace G. Meister neodpovídá úrovni hledané v rámci tohoto přijímacího procesu.

29 Jelikož se G. Meister domnívala, že splňuje podmínky požadované pro zastávání dotčeného pracovního místa, měla za to, že se stala obětí méně příznivého zacházení nežli jiné osoby v podobné situaci z důvodu svého pohlaví, věku a etnického původu. Podala proto proti společnosti Speech Design

žalobu u Arbeitsgericht, v níž požadovala zaprvé, aby jí tato společnost za diskriminaci v zaměstnání zaplatila odškodnění, a zadruhé, aby předložila spis uchazeče, který byl zaměstnán, což by G. Meister umožnilo prokázat, že je kvalifikovanější než tento uchazeč.

30 Jelikož byla žaloba G. Meister v prvním stupni zamítnuta, podala proti tomuto rozsudku odvolání k Landesarbeitsgericht, který její návrh rovněž zamítl. G. Meister podala opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht. Tento soud se táže, zda G. Meister může uplatnit právo na informace na základě směrnic 2000/43, 2000/78, jakož i 2006/54, a pokud ano, jaké jsou důsledky odmítnutí Speech Design poskytnout informace.

31 Za těchto okolností se Bundesarbeitsgericht rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 [...], čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43 [...] a čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 [...] vykládány v tom smyslu, že pracovníkovi, který doloží, že splňuje předpoklady pro zaměstnání inzerované zaměstnavatelem, musí být v případě, že do takového zaměstnání nebude přijat, přiznán nárok požadovat po zaměstnavateli, aby mu sdělil, zda přijal jiného uchazeče, a pokud ano, na základě jakých kritérií k přijetí došlo?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku:

Je okolnost, že zaměstnavatel požadované informace neposkytne, skutečností nasvědčující diskriminaci, ke které podle pracovníka došlo?“

K předběžným otázkám

K první otázce

32 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43, čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 a čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 musejí být vykládány v tom smyslu, že stanoví 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 a, pokud ano, na základě jakých kritérií.

33 Úvodem je třeba připomenout, že z čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/43, čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78, jakož i z čl. 1 druhého pododstavce písm. a) a čl. 14 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 vyplývá, že se tyto směrnice použijí ve vztahu k osobě ucházející se o zaměstnání, a to i co se týče kritérií výběru a podmínek přijetí pro toto zaměstnání.

34 Též směrnice v podstatě stanoví, a to v čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43, čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 a čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54, že členské státy přijmou v souladu se svými právními řády nezbytná opatření, aby jakmile se osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení uvedené zásady.

35 Je třeba konstatovat, že znění těchto ustanovení se téměř shoduje se zněním čl. 4 odst. 1 směrnice 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), což je ustanovení, které Soudní dvůr již vyložil zejména ve svém rozsudku ze dne 21. července 2011, Kelly (C-104/10, Sb. rozh. s. I-6813). Tento čl. 4 odst. 1, který byl s účinností od 15. srpna 2009 zrušen směrnicí 2006/54, jakož i směrnice 97/80 ve svém celku, totiž případ diskriminace založené na pohlaví podřizovaly témuž právnímu režimu, pokud jde o důkazní břemeno, jako směrnice dotčené v původním řízení.

- 36 Při výkladu čl. 4 odst. 1 směrnice 97/80 podaném ve svém výše uvedeném rozsudku Kelly Soudní dvůr v bodě 30 onoho rozsudku rozhodl, že je nejprve na osobě, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, aby předložila skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. Pouze v případě, kdy tato osoba předloží tyto skutečnosti, přísluší žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady zákazu diskriminace.
- 37 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že posouzení skutečností nasvědčujících tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi (výše uvedený rozsudek Kelly, bod 31), jak stanoví patnáctý bod odůvodnění směrnic 2000/43 a 2000/78, jakož i třicátý bod odůvodnění směrnice 2006/54.
- 38 Soudní dvůr kromě toho upřesnil, že účelem směrnice 97/80 je v souladu s jejím článkem 1 zajistit, aby opatření přijatá členskými státy k provedení zásady rovného zacházení byla účinnější, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyla dodržena zásada rovného zacházení, vymáhat svá práva v soudním řízení poté, co se případně obrátily na jiné příslušné orgány (výše uvedený rozsudek Kelly, bod 33). V tomto ohledu je třeba uvést, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/43, čl. 9 odst. 1 směrnice 2000/78 a čl. 17 odst. 1 směrnice 2006/54 odkazují na tutéž zásadu.
- 39 Za těchto podmínek Soudní dvůr dospěl v bodě 34 výše uvedeného rozsudku Kelly k závěru, že čl. 4 odst. 1 směrnice 97/80 sice nestanoví zvláštní právo pro osobu, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, na přístup k informacím, aby mohla předložit „skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci“ v souladu s tímto ustanovením, nic to však nemění na tom, že nelze vyloučit, že by odepření informací ze strany žalovaného mohlo v rámci prokazování takových skutečností ohrozit dosažení cíle sledovaného touto směrnicí, a tím uvedené ustanovení zbavit užitečného účinku.
- 40 Jak bylo připomenuto v bodě 35 tohoto rozsudku, směrnice 97/80 byla zrušena a nahrazena směrnicí 2006/54. Vzhledem ke znění, jakož i struktuře článků, které jsou předmětem projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, však žádná skutečnost neumožňuje se domnívat, že zákonodárce Unie zamýšlel přijetím směrnic 2000/43, 2000/78 a 2006/54 změnit režim týkající se důkazního břemene zavedený článkem 4 odst. 1 směrnice 97/80. Proto je v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, třeba se ujistit, že odepření informací ze strany žalovaného neohrožuje dosažení cílů sledovaných směrnicemi 2000/43, 2000/78 a 2006/54.
- 41 Podle druhého a třetího pododstavce čl. 4 odst. 3 SEU totiž členské státy zejména „učiní veškerá vhodná obecná nebo zvláštní opatření k plnění závazků, které vyplývají ze Smluv nebo z aktů orgánů Unie,“ a „zdrží se všech opatření, jež by mohla ohrozit dosažení cílů Unie“, včetně cílů sledovaných směrnicemi (viz rozsudky ze dne 28. dubna 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Sb. rozh. s. I-3015, bod 56, a výše uvedený rozsudek Kelly, bod 36).
- 42 Předkládajícímu soudu tak přísluší dbát na to, aby odepření informací ze strany společnosti Speech Design v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci Galiny Meister, neohrožovalo dosažení cílů sledovaných směrnicemi 2000/43, 2000/78, jakož i 2006/54. Zejména musí vzít v úvahu veškeré okolnosti sporu v původním řízení, aby určil, zda existuje dostatek důkazů k tomu, aby skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k takové diskriminaci, mohly být považovány za prokazané.
- 43 V tomto ohledu je třeba připomenout, že jak vyplývá z patnáctého bodu odůvodnění směrnic 2000/43 a 2000/78, jakož i z třicátého bodu odůvodnění směrnice 2006/54, vnitrostátní právo nebo zvyklosti členských států mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů.

- 44 Mezi skutečnosti, které mohou být vzaty v úvahu, patří zejména okolnost, že na rozdíl od případu ve věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek Kelly, zaměstnavatel dotčený ve věci v původním řízení podle všeho odepřel veškerý přístup k informacím, o jejichž poskytnutí G. Meister požádala.
- 45 Jak uvedl generální advokát v bodech 35 až 37 svého stanoviska, mohou být rovněž zohledněny zejména skutečnost, že Speech Design nepopírá, že úroveň kvalifikace G. Meister odpovídá úrovni kvalifikace uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání, jakož i dvojí okolnost, že navzdory tomu ji zaměstnavatel nepozval na pohovor o zaměstnání a že G. Meister nebyla na pohovor pozvána ani v rámci nového výběrového řízení pro uchazeče o dotyčné zaměstnání.
- 46 Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43, čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 a čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 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.
- 47 Nelze však vyloučit, že odepření veškerého přístupu k informacím ze strany žalovaného může představovat jednu ze skutečností, kterou 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.

K druhé otázce

- 48 Vzhledem k odpovědi na první otázku není třeba odpovídat na druhou otázku položenou předkládajícím soudem.

K nákladům řízení

- 49 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

Článek 8 odst. 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, čl. 10 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a čl. 19 odst. 1 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 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, kterou 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.

Podpisy.