

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SODNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPEISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCOMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EVROPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA

10. dubna 1984 *

„Rovné zacházení pro muže a ženy – Přístup k zaměstnání“

Ve věci 14/83,

jejímž předmětem je žádost Arbeitsgericht Hamm (Německo) předložená Soudnímu dvoru na základě článku 177 Smlouvy o EHS směřující k získání ve sporu probíhající před tímto soudem mezi

Sabine von Colson a Elisabeth Kamann

a

Land Nordrhein-Westfalen, ze zákona zastoupené Bezirksregierung Münster, rozhodnutí o předběžné otázce týkající se výkladu směrnice Rady 76/207 ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (Úř. věst. č. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187),

SOUDNÍ DVŮR,

ve složení J. Mertens de Wilmars, předseda, T. Koopmans, K. Bahlmann a Y. Galmot, předsedové senátů, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due, U. Everling a C. Kakouris, soudci, generální advokátka: S. Rozès, vedoucí soudní kanceláře: H. A. Rühl, vrchní rada, vydává tento

Rozsudek

- 1 Usnesením ze dne 6. prosince 1982, došlým Soudnímu dvoru dne 24. ledna 1983, položil Arbeitsgericht Hamm na základě článku 177 Smlouvy o EHS Soudnímu dvoru několik předběžných otázek týkajících se výkladu směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).
- 2 Tyto otázky vyvstaly v rámci sporu mezi dvěma diplomovanými sociálními pracovníci Sabine von Colson a Elisabeth Kamann na straně jedné a Land Nordrhein-Westfalen na straně druhé. Z odůvodnění předkládacího usnesení vyplývá, že nápravné zařízení Werl, které je určeno pouze pro vězně mužského pohlaví a které spravuje Land Nordrhein-Westfalen, odmítlo zaměstnat žalobkyně v původním řízení z důvodů souvisejících s jejich pohlavím. Úředníci pověřeni nábořem zdůvodnili své odmítnutí zaměstnat žalobkyně v původním řízení tvrzením o problémech a rizicích spjatých se zaměstnáváním uchazečů ženského pohlaví v zařízeních tohoto druhu, a z těchto důvodů upřednostnili uchazeče mužského pohlaví, přestože jejich kvalifikace byla nižší.

* Jednací jazyk: němčina.

- 3 Poté, co vnitrostátní soud dospěl k názoru, že diskriminace byla prokázána, měl za to, že jedinou sankcí za diskriminaci při přijímání do zaměstnání je podle německého práva náhrada za „ztrátu důvěry“ (Vertrauensschaden), tedy za újmu, kterou diskriminovaní uchazeči utrpěli v důsledku svého očekávání, že k navázání pracovního poměru dojde bez jakékoli diskriminace. Takové odškodnění je upraveno v § 611a odst. 2 BGB.
- 4 Podle uvedeného ustanovení je zaměstnavatel v případě diskriminace v přístupu k zaměstnání povinen „nahradit škodu, kterou pracovník utrpěl následkem toho, že choval plnou důvěru v to, že podobné porušení (zásady rovného zacházení) nebude bránit navázání pracovního poměru“. Uvedené ustanovení má za cíl provést výše uvedenou směrnicí Rady 76/207.
- 5 Vnitrostátní soud měl tudíž za to, že podle německého práva může nařídit pouze náhradu cestovních výdajů vynaložených žalobkyní von Colson v souvislosti s její žádostí o zaměstnání (7,20 DM) a je nucen žalobkyním zamítnout ostatní body jejich žaloby.
- 6 Nicméně za účelem určení právních předpisů použitelných na úrovni Společenství v případě diskriminace v přístupu k zaměstnání položil vnitrostátní soud Soudnímu dvoru tyto otázky:
 - „1) Vyplývá z ustanovení směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (76/207/EHS), že diskriminace na základě pohlaví během přístupu k zaměstnání (neuzavření pracovní smlouvy z důvodu pohlaví uchazeče nebo upřednostnění jiného uchazeče z důvodu jeho pohlaví) musí být sankcionována povinností zaměstnavatele, který je původcem diskriminace, uzavřít s diskriminovaným uchazečem pracovní smlouvu?
 - 2) Je-li odpověď na první otázku kladná:
 - a) Použije se sankce spočívající „v povinnosti uzavřít pracovní smlouvu“ pouze poté, co bylo prokázáno, že zaměstnavatel skutečně přijal své rozhodnutí subjektivně na základě kritérií souvisejících s pohlavím, je dále možné prokázat, že diskriminovaný uchazeč je podle přípustných kritérií objektivně kvalifikovanější pro výkon dotčeného zaměstnání než uchazeč, s nímž byla pracovní smlouva uzavřena?
 - b) Nebo je zaměstnavatel rovněž povinen zaměstnat diskriminovaného uchazeče i tehdy, je-li možné prokázat, že zaměstnavatel přijal své rozhodnutí subjektivně na základě kritérií souvisejících s pohlavím, ale z objektivního hlediska jsou diskriminovaný uchazeč i uchazeč, jemuž byla dána přednost před dříve uvedeným, stejně kvalifikovaní?
 - c) Je konečně diskriminovaný uchazeč rovněž oprávněn uplatňovat právo být zaměstnán i tehdy, je-li sice objektivně méně kvalifikovaný než uchazeč, jemuž byla dána přednost před dříve uvedeným, ale je prokázáno, že zaměstnavatel již od samého počátku subjektivně vyloučil z výběru na základě přípustných kritérií diskriminovaného uchazeče z důvodu jeho pohlaví?
 - 3) V případě, že řešení závisí na objektivní kvalifikaci uchazeče ve smyslu otázek 2 a) až 2c):

- Je výhradně předmětem posouzení soudu a jaká kritéria a procesní pravidla týkající se odůvodnění žádosti a stanovení důkazní povinnosti jsou použitelná?
- 4) Je-li odpověď na první otázku v zásadě kladná:
Pokud je z více než dvou uchazečů o totéž pracovní místo více než jedna osoba od samého počátku z důvodů souvisejících s jejím pohlavím vyloučena z výběru prováděného podle přípustných kritérií, může se každá z těchto osob domáhat uzavření pracovní smlouvy?
Je v takovém případě soud povinen provést případně vlastní výběr mezi diskriminovanými uchazeči? Je-li odpověď na otázku uvedenou v prvním pododstavci záporná, jakou jinou sankci hmotné právo nabízí?
- 5) Je-li odpověď na první otázku v zásadě záporná:
Jaká tedy musí být podle ustanovení směrnice 76/207/EHS sankce za zjištěnou diskriminaci během přístupu k zaměstnání?
Je v tomto ohledu namístě rozlišovat podle otázek 2a) až 2c)?
- 6) Je směrnice 76/207/EHS, jak ji vykládá Soudní dvůr ve svých odpovědích na výše položené otázky, přímo použitelná ve Spolkové republice Německo?“
- 7 Hlavním cílem uvedených otázek je zjistit, zda směrnice 76/207 ukládá členským státům povinnost stanovit pro případ diskriminace v přístupu k zaměstnání (otázky č. 1 až 5) právní důsledky nebo zvláštní sankce a zda se jednotlivci mohou v případě potřeby dovolávat před vnitrostátními soudy ustanovení směrnice, která nebyla provedena do vnitrostátního právního řádu ve stanovených lhůtách (otázka č. 6).
- a) K první otázce
- 8 Podstatou první otázky vnitrostátního soudu je, zda směrnice 76/207 ukládá, aby diskriminace na základě pohlaví během přístupu k zaměstnání byla sankcionována povinností zaměstnavatele, který je původcem diskriminace, uzavřít s diskriminovaným uchazečem pracovní smlouvu.
- 9 Podle vnitrostátního soudu z odůvodnění i samotného znění směrnice vyplývá, že směrnice ukládá členským státům přijmout právní předpisy doplněné účinnými sankcemi, avšak účinná je podle jeho názoru pouze naturální náhrada škody vedoucí k zaměstnání diskriminovaných osob.
- 10 Podle žalobkyní v původním řízení by § 611a odst. 2 BGB tím, že omezil nárok na odškodnění pouze na náhradu za ztrátu důvěry, vyloučil možnost náhrady škody vyplývající z obecné právní úpravy. Směrnice 76/207 ukládá členským státům povinnost zavést vhodná opatření za účelem zamezení diskriminaci v budoucnosti. Je tedy třeba mít přinejmenším za to, že § 611a odst. 2 nelze brát v úvahu. Důsledkem toho je povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu s diskriminovaným uchazečem.
- 11 Vláda Spolkové republiky Německo si je sice vědoma nezbytnosti účinného provedení směrnice, ale trvá na tom, že každý členský stát má podle čl. 189 třetího pododstavce Smlouvy o EHS určitý prostor pro uvážení, pokud jde o právní důsledky, které mají vyplývat z porušení zásady rovného zacházení. Zmíněná vláda mimoto uplatňuje, že německé soudy mají možnost vypracovat na základě vnitrostátního soukromého práva a v souladu s obsahem směrnice přiměřená řešení splňující jak zásadu rovného zacházení, tak zájmy všech účastníků řízení. Konečně k prosazování zásady rovného zacházení podle ní postačuje citelný právní důsledek a ten smí být stanoven pouze tehdy, je-li diskriminovaný uchazeč pro výkon dotčeného zaměstnání kvalifikovanější než ostatní, avšak nikoli tehdy, jsou-li uchazeči stejně kvalifikovaní.

- 12 Dánská vláda má za to, že směrnice záměrně ponechala na členských státech, aby zvolily sankce v souladu se svými vnitrostátními podmínkami a právními řády. Je třeba, aby členské státy postihovaly porušení zásady rovného zacházení stejným způsobem, jakým postihují obdobná porušení vnitrostátních předpisů v příbuzných oblastech, které neupravuje právo Společenství.
- 13 Vláda Spojeného království zastává rovněž názor, že členským státům přísluší zvolit opatření, která považují za vhodná k zajištění toho, aby byly splněny povinnosti, které pro ně vyplývají ze směrnice. Směrnice neříká nic o opatřeních, která musí členské státy přijmout, a otázky předložené Soudnímu dvoru samy jasně poukazují na obtíže při stanovování vhodných opatření.
- 14 Komise Evropských společenství má za to, že i když směrnice zamýšlí ponechat volbu a stanovení sankcí na členských státech, provedení této směrnice však musí být účinné, pokud jde o jeho výsledek. Zásada účinného provedení směrnice vyžaduje, aby sankce byly pojaty tak, aby pro diskriminované uchazeče představovaly přiměřenou náhradu škody a pro zaměstnavatele prostředek nátlaku, který je třeba brát vážně a který jej podněcuje k dodržování zásady rovného zacházení. Vnitrostátní úprava, která stanoví pouze náhradu za „Vetrauenschaden“, dostatečně nezaručuje dodržování této zásady.
- 15 Podle čl. 189 třetího pododstavce „směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům“. Je sice pravda, že uvedené ustanovení vyhrazuje členským státům svobodu volby způsobů a prostředků určených k zajištění provádění směrnice, tato svoboda se však nedotýká povinnosti uložené všem členským státům, jimž je směrnice určena, přijmout v rámci svých vnitrostátních právních řádů všechna opatření nezbytná k zajištění plné účinnosti směrnice v souladu s cílem, který sleduje.
- 16 Je tedy třeba přezkoumat směrnici 76/207 za účelem určení, zda směrnice členským státům ukládá povinnost stanovit určité právní důsledky nebo sankce v případě porušení zásady rovného zacházení v přístupu k zaměstnání.
- 17 Tato směrnice má za cíl zavést v členských státech zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, a to zejména tak, že zajistí pracovníkům jednoho i druhého pohlaví skutečnou rovnost příležitostí v přístupu k zaměstnání. Za tímto účelem definuje článek 2 zásadu rovného zacházení a její meze, zatímco čl. 3 odst. 1 stanoví její dosah, pokud jde právě o přístup k zaměstnání. Článek 3 odst. 2 písm. a) stanoví, že členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby byly zrušeny právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení.
- 18 Článek 6 ukládá členským státům povinnost zavést do svých vnitrostátních právních řádů opatření nezbytná k tomu, aby bylo každé osobě, která se cítí poškozena diskriminací, umožněno „domáhat se nápravy soudní cestou“. Z tohoto ustanovení vyplývá, že členské státy jsou povinny přijmout opatření, která jsou dostatečně účinná pro dosažení cíle směrnice, a zajistit, aby se uvedených opatření mohly dotýčné osoby účinně dovolávat před vnitrostátními soudy. Taková opatření mohou například zahrnovat ustanovení vyžadující, aby zaměstnavatel zaměstnal diskriminovaného uchazeče, nebo ustanovení zajišťující přiměřené peněžité odškodnění, posílená v případě potřeby o systém pokut. Je však třeba konstatovat, že směrnice neukládá určitou sankci, nýbrž ponechává členským státům svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění jejího cíle.

- 19 Na první otázku je tedy namístě odpovědět tak, že směrnice 76/207 neukládá, že diskriminace na základě pohlaví během přístupu k zaměstnání musí být sankcionována povinností zaměstnavatele, který je původcem diskriminace, uzavřít s diskriminovaným uchazečem pracovní smlouvu.
- b) K otázkám č. 2 až 4
- 20 Jelikož otázky č. 2 až 4 byly položeny pouze pro případ, že by zaměstnavatel byl povinen diskriminovaného uchazeče zaměstnat, není dále třeba na ně odpovídat.
- c) K páté a šesté otázce
- 21 Podstatou páté otázky vnitrostátního soudu předložené Soudnímu dvoru je, zda je možné v případě diskriminace odvodit ze směrnice jinou sankci než nárok na uzavření pracovní smlouvy. Šestá otázka má za cíl zjistit, zda se směrnice mohou v souladu s jejím nezbytným výkladem dovolávat poškozené osoby před vnitrostátními soudy.
- 22 V tomto ohledu je případné poznamenat, že skutečná rovnost příležitostí nemůže být zavedena bez vhodného systému sankcí. Takový důsledek vyplývá nejen ze samotného účelu směrnice, ale obzvláště z jejího článku 6, který tím, že dává diskriminovaným uchazečům o zaměstnání právo na soudní ochranu, uznává, že tito uchazeči mají práva, kterých se mohou dovolávat před soudy.
- 23 Ačkoliv, jak bylo zjištěno v odpovědi na první otázku, úplné provedení směrnice nevyžaduje určitou formu sankce v případě porušení zákazu diskriminace, předpokládá nicméně, že uvedená sankce je způsobilá zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu. Krom toho musí mít skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele. Z toho plyne, že pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení zákazu diskriminace přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklé újmě.
- 24 V důsledku toho je zřejmé, že vnitrostátní právní předpisy, které omezují nároky na náhradu škody osob, které byly diskriminovány v přístupu k zaměstnání, na čistě symbolické odškodnění, jakým je například náhrada výdajů vzniklých v souvislosti s jejich ucházením se o zaměstnání, nejsou v souladu s požadavky účinného provedení směrnice.
- 25 Povaha sankcí stanovených Spolkovou republikou Německo v případě diskriminace v přístupu k zaměstnání, a zejména otázka, zda pravidlo obsažené v § 611a odst. 2 BGB vylučuje možnost odškodnění na základě obecné právní úpravy, byly před Soudním dvorem dlouze projednávány. Vláda Spolkové republiky Německo v tomto ohledu v ústní části řízení uplatňovala, že uvedené ustanovení nutně nevylučuje použití obecné právní úpravy v oblasti odškodnění. Přísluší pouze vnitrostátnímu soudu, aby rozhodl o tomto bodě výkladu týkajícím se svého vnitrostátního práva.
- 26 Je však třeba upřesnit, že ze směrnice vyplývající povinnost členských států dosáhnout výsledku, který je v ní stanoven, a jejich povinnost na základě článku 5 Smlouvy přijmout veškerá obecná nebo zvláštní opatření, jež jsou vhodná k plnění uvedené povinnosti, jsou uloženy všem orgánům členských států, včetně soudů v rámci jejich pravomocí. Z toho vyplývá, že při uplatňování vnitrostátního práva, a zejména ustanovení vnitrostátního právního předpisu speciálně zavedeného za účelem provedení směrnice 76/207, je vnitrostátní soud povinen vykládat své vnitrostátní právo ve světle znění a účelu směrnice, tak aby bylo dosaženo výsledku uvedeného v čl. 189 třetím pododstavci.

- 27 Jak naproti tomu vyplývá z výše uvedených úvah, směrnice neobsahuje, pokud jde o sankce za případnou diskriminaci, bezpodmínečnou a dostatečně přesnou povinnost, které by se jednotlivec mohl dovolat v případě, že ve stanovených lhůtách nebyla přijata prováděcí opatření, aby získal určitou náhradu škody podle směrnice, pokud takový důsledek není upraven nebo povolen vnitrostátními právními předpisy.
- 28 Je však namístě vnitrostátní soud upozornit na to, že směrnice 76/207 sice ponechává členským státům při ukládání sankcí za porušení zákazu diskriminace svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k dosažení svého cíle, předpokládá nicméně, že pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení dotčeného zákazu přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklým škodám, aby byla zajištěna jeho účinnost a odrazující účinek, a musí tedy jít nad rámec čistě symbolického odškodnění, jakým je například náhrada pouhých výdajů vzniklých v souvislosti s ucházením se o zaměstnání. Vnitrostátnímu soudu přísluší vykládat a uplatňovat právní předpisy přijaté za účelem provádění směrnice v souladu s požadavky Společenství v celém rozsahu, v němž mu vnitrostátní právo poskytuje určitý prostor pro uvážení.
- K nákladům řízení
- 29 Výdaje vzniklé vládám Spolkové republiky Německo, Dánska a Spojeného království a Komisi Evropských společenství, které předložily Soudnímu dvoru svá vyjádření, se nenahrazují. Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve sporu probíhající před vnitrostátním soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud.
- Z těchto důvodů

SOUDNÍ DVŮR

o otázkách, které mu byly předloženy usnesením Arbeitsgericht Hamm ze dne 6. prosince 1982, rozhodl takto:

- 1) Směrnice 76/207 neukládá, že diskriminace na základě pohlaví během přístupu k zaměstnání musí být sankcionována povinností zaměstnavatele, který je původcem diskriminace, uzavřít s diskriminovaným uchazečem pracovní smlouvu.
- 2) Směrnice neobsahuje, pokud jde o sankce za případnou diskriminaci, bezpodmínečnou a dostatečně přesnou povinnost, které by se jednotlivec mohl dovolat v případě, že ve stanovených lhůtách nebyla přijata prováděcí opatření, aby získal určitou náhradu škody podle směrnice, pokud takový důsledek není upraven nebo povolen vnitrostátními právními předpisy.
- 3) Směrnice 76/207/EHS sice ponechává členským státům při ukládání sankcí za porušení zákazu diskriminace svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k dosažení svého cíle, předpokládá nicméně, že pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení dotčeného zákazu přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklým škodám, aby byla zajištěna jeho účinnost a odrazující účinek, a musí tedy jít nad rámec čistě symbolického odškodnění, jakým je například náhrada pouhých výdajů vzniklých v souvislosti s ucházením se o zaměstnání. Vnitrostátnímu soudu přísluší vykládat a uplatňovat právní předpisy přijaté za účelem provádění směrnice v souladu s požadavky práva Společenství v celém rozsahu, v němž mu vnitrostátní právo poskytuje určitý prostor pro uvážení.

Mertens de Wilmars

Koopmans

Bahlmann

Galmot
O'Keeffe
Everling

Pescatore
Bosco

Mackenzie Stuart
Due
Kakouris

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 10. dubna 1984.

Vedoucí soudní kanceláře

P. Heim

Předseda
J. Mertens de Wilmars