

Prípád C-14/83
Sabine von Colson a Elisabeth Kamann
proti
Spolkovou krajinou Severné Porýnie-Vestfálsko

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA

z 10. apríla 1984 (*)

„Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami – Prístup k zamestnaniu“

Vo veci 14/83,

ktorej predmetom je návrh podaný podľa článku 177 Zmluvy EHS, ktorým Arbeitsgericht Hamm (Nemecko) navrhuje, aby v súvislosti s konaním pred týmto vnútroštátnym súdom medzi

Sabine von Colson a Elisabeth Kamann

a

Spolkovou krajinou Severné Porýnie-Vestfálsko

Súdny dvor vydal prejudiciálne rozhodnutie o výklade smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187),

SÚDNY DVOR,

v zložení: predseda J. Mertens de Wilmars, predsedovia komôr T. Koopmans, K. Bahlmann a Y. Galmot, sudcovia P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keefe, G. Bosco, O. Due, U. Everling a C. Kakouris,

generálna advokátka: S. Rozès,

tajomník: H. A. Rühl, hlavný referent,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Uznesením zo 6. decembra 1982 doručeným Súdnemu dvoru 24. januára 1983 predložil Arbeitsgericht Hamm podľa článku 177 Zmluvy EHS niekoľko prejudiciálnych otázok týkajúcich sa výkladu smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup

k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187).

- 2 Tieto otázky boli predložené v rámci sporu medzi dvomi diplomovanými sociálnymi pracovníčkami, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann, a Spolkovou krajinou Severné Porýnie-Vestfálsko. Z odôvodnenia uznesenia o návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že väzenský ústav Werl, vyhradený väzňom mužského pohlavia a spravovaný Spolkovou krajinou Severné Porýnie-Vestfálsko, odmietol zamestnať žalobkyne konania pred vnútroštátnym súdom z dôvodu ich pohlavia. Úradníci poverení náborom pracovníkov odôvodnili odmietnutie prijatia žalobkýň do zamestnania odvolaním sa na problémy a riziká spojené so zamestnaním uchádzačiek v zariadeniach tohto druhu a z týchto dôvodov uprednostnili uchádzačov mužského pohlavia, hoci ich kvalifikácia bola nižšia.
- 3 Vnútroštátny súd rozhodol, že došlo k diskriminácii, a vyslovil názor, že podľa nemeckého práva jedinou sankciou za diskrimináciu pri prijímaní do zamestnania je náhrada „ujmy za poškodenie dôvery“ (Vertrauensschaden), to znamená ujmy, ktorá bola spôsobená diskriminovaným uchádzačom tým, že verili, že pracovný pomer vznikne bez akejkoľvek diskriminácie. Takúto náhradu škody stanovuje § 611a ods. 2 Bürgerliches Gesetzbuch.
- 4 Podľa tohto ustanovenia je zamestnávateľ povinný v prípade diskriminácie pri prístupe k zamestnaniu „nahradiť ujmu, ktorú pracovník utrpel tým, že veril, že vznik pracovného pomeru nebude prekazený takýmto porušením (zásady rovnakého zaobchádzania)“. Toto ustanovenie má za cieľ prebrať uvedenú smernicu Rady 76/207.
- 5 V dôsledku uvedeného vnútroštátny súd vyslovil názor, že podľa nemeckého práva môže nariadiť iba náhradu cestovných výdavkov, ktoré vynaložila žalobkyňa Colson v súvislosti s uchádzaním sa o zamestnanie (7,20 DM) a že v zostávajúcej časti musí žalobu zamietnuť.
- 6 S cieľom určiť právne pravidlá uplatniteľné na úrovni Spoločenstva v prípade diskriminácie pri prístupe k zamestnaniu však vnútroštátny súd predložil Súdnemu dvoru tieto otázky:
 - „1. Vyplýva z ustanovení smernice Rady z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (76/207/EHS), že diskriminácia z dôvodov pohlavia pri prístupe k zamestnaniu (neuzavretie pracovnej zmluvy z dôvodu pohlavia uchádzača/uprednostnenie iného uchádzača z dôvodu jeho pohlavia) musí byť sankcionovaná povinnosťou uloženou zamestnávateľovi, ktorý sa dopustil diskriminácie, uzavrieť pracovnú zmluvu s diskriminovaným uchádzačom?
 2. V prípade v zásade kladnej odpovede na prvú otázku:
 - a) Uplatňuje sa sankcia spočívajúca v povinnosti uzavrieť pracovnú zmluvu iba po určení skutočnosti, že zamestnávateľ sa skutočne rozhodol subjektívne na základe kritérií pohlavia, ak možno ďalej stanoviť, že diskriminovaný uchádzač je objektívne podľa prípustných kritérií lepšie kvalifikovaný na

výkon uvedeného zamestnania ako uchádzač, s ktorým bola uzavretá pracovná zmluva?

- b) Alebo je zamestnávateľ rovnako povinný zamestnať diskriminovaného uchádzača aj vtedy, keď sa preukáže, že zamestnávateľ sa rozhodol subjektívne na základe kritérií pohlavia, ale že objektívne diskriminovaný uchádzač a ten, ktorý bol pred ním uprednostnený, sú rovnako kvalifikovaní?
- c) A nakoniec, má diskriminovaný uchádzač rovnako nárok na prijatie do zamestnania, hoci je objektívne menej kvalifikovaný ako uchádzač, ktorý bol pred ním uprednostnený, keď sa preukáže, že zamestnávateľ subjektívne vopred vylúčil diskriminovaného uchádzača z dôvodu jeho pohlavia pri výbere na základe prípustných kritérií?

3. Ak v zmysle otázok 2a) a 2c) riešenie závisí od objektívnej kvalifikácie uchádzača:

Je táto otázka plne predmetom posúdenia súdom, a ktoré kritériá a procesné predpisy sú uplatniteľné na odôvodnenie oprávnenosti žiadosti a určenie dôkazného bremena?

4. V prípade v zásade kladnej odpovede na prvú otázku:

Ak by v prípade viacerých ako dvoch uchádzačov o to isté miesto bola viac ako jedna osoba vopred vylúčená z dôvodu jej pohlavia z výberu vykonaného podľa prípustných kritérií, mala by každá z týchto osôb nárok na uzavretie pracovnej zmluvy?

Mal by súd v takom prípade vykonať svoj vlastný výber medzi diskriminovanými uchádzačmi? V prípade zápornej odpovede na otázku formulovanú v prvom odseku, akú inú sankciu ponúka hmotné právo?

5. V prípade v zásade zápornej odpovede na prvú otázku:

Ktorá sankcia sa teda uplatní, ak bola zistená diskriminácia pri prístupe k zamestnaniu podľa ustanovení smernice 76/207/EHS?

Treba z tohto hľadiska rozlišovať jednotlivé prípady opísané v otázkach 2a) až 2c)?

6. Je smernica 76/207, tak ako ju vyloží Súdny dvor odpovedajúc na vyššie uvedené otázky, priamo uplatniteľná v Spolkovej republike Nemecko?

7. Podstatou týchto otázok je, či smernica 76/207 ukladá členským štátom povinnosť ustanoviť právne následky alebo osobitné sankcie v prípade diskriminácie pri prístupe k zamestnaniu (otázky 1 až 5) a či sa jednotlivci môžu prípadne domáhať na vnútroštátnych súdoch ustanovení smernice, aj keď nedošlo k jej prebratiu do vnútroštátneho právneho poriadku v stanovenej lehote (otázka 6).

a) O prvej otázke

- 8 Prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či smernica 76/207 ukladá, aby diskriminácia pri prístupe k zamestnaniu z dôvodov pohlavia bola sankcionovaná povinnosťou uloženou zamestnávateľovi, ktorý sa dopustil diskriminácie, uzavrieť pracovnú zmluvu s diskriminovaným uchádzačom.
- 9 Podľa vnútroštátneho súdu z odôvodnení a samotného znenia smernice vyplýva, že táto ukladá povinnosť prijať právne predpisy zakotvujúce účinné sankcie. Podľa jeho názoru by bola účinná len naturálna kompenzácia vedúca k prijatiu diskriminovaných osôb do zamestnania.
- 10 Podľa žalobkýň v konaní pred vnútroštátnym súdom § 611a ods. 2 nemeckého Bürgerliches Gesetzbuch tým, že vymedzuje právo len na náhradu ujmy za poškodenie dôvery, vylučuje možnosti náhrady škody vyplývajúce zo všeobecných právnych predpisov. Smernica 76/207 zaväzuje členské štáty zaviesť vhodné opatrenia na zabránenie diskriminácii v budúcnosti. Minimálne treba prijať, že článok 611a ods. 2 sa nesmie vziať do úvahy. To by malo za následok donútenie zamestnávateľa k uzavretiu pracovnej zmluvy s diskriminovaným uchádzačom.
- 11 Vláda Spolkovej republiky Nemecko, ktorá si je plne vedomá potreby účinného prebratia smernice, trvá na skutočnosti, že každý členský štát má na základe článku 189 odsek 3 Zmluvy EHS priestor na vlastné uváženie, pokiaľ ide o právne následky, ktoré majú vyplývať z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Nemecká vláda okrem toho konštatuje, že nemecké súdy majú možnosť vypracovať na základe vnútroštátneho súkromného práva a v súlade s obsahom smernice primerané riešenia rešpektujúce zásadu rovnakého zaobchádzania a takisto záujmy všetkých strán. Nakoniec, na zabezpečenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa nej stačí citeľný právny následok, ktorý by sa mal vzťahovať len na prípad, keď je diskriminovaný uchádzač kvalifikovanejší na výkon predmetného zamestnania ako ostatní uchádzači, ale nie vtedy, ak majú uchádzači rovnakú kvalifikáciu.
- 12 Dánska vláda zastáva názor, že smernica ponechala členským štátom úmyselne výber sankcií v súlade s ich vnútroštátnymi pomermi a ich právnym systémom. Členské štáty by mali sankcionovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania tým istým spôsobom, ktorým sankcionujú obdobné porušenie vnútroštátnych právnych predpisov v oblastiach neupravených právom Spoločenstva.
- 13 Vláda Spojeného kráľovstva je tiež toho názoru, že členským štátom prislúcha výber opatrení, ktoré považujú za vhodné na zabezpečenie splnenia povinností, ktoré im vyplývajú zo smernice. Smernica neuvádza žiadne konkrétne opatrenia, ktoré by členské štáty mali prijať, a otázky predložené Súdnemu dvoru svedčia o zjavných ťažkostiach, s ktorými sa stretávajú pri určovaní primeraných opatrení.
- 14 Komisia Európskych spoločenstiev sa domnieva, že hoci smernica ponecháva členským štátom výber a určenie sankcií, prebratie smernice musí byť účinné, pokiaľ ide o výsledok. Zásada účinného prebratia smernice vyžaduje taký charakter sankcií, aby pre diskriminovaného uchádzača predstavovali vhodný prostriedok nápravy a pre zamestnávateľa by boli donucovacím prostriedkom, ktorý musí brať vážne a ktorý by ho podnecoval k dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania. Vnútroštátny právny predpis zakladajúci právo len na náhradu ujmy za poškodenie dôvery nezaručuje dodržiavanie tejto zásady dostatočným spôsobom.

- 15 Podľa článku 189 tretí odsek Zmluvy EHS „smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, a to vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, pričom sa voľba foriem a prostriedkov ponecháva vnútroštátnym orgánom“. Hoci toto ustanovenie ponecháva členským štátom slobodu pri výbere foriem a prostriedkov na zabezpečenie vykonávania smernice, táto sloboda sa netýka povinnosti každého štátu, ktorému je adresovaná, prijať vo svojom vnútroštátnom právnom poriadku všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie plnej účinnosti smernice v súlade s cieľom, ktorý sleduje.
- 16 Preto je potrebné preskúmať, či smernica 76/207 ukladá členským štátom povinnosť ustanoviť osobitné právne následky alebo sankcie v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri prístupe k zamestnaniu.
- 17 Táto smernica má za cieľ vykonávať v členských štátoch zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami najmä tým, že zabezpečuje pracovníkom oboch pohlaví reálnu rovnosť šancí, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu. Na tento účel článok 2 definuje zásadu rovnakého zaobchádzania a jeho hranice, zatiaľ čo článok 3 ods. 1 upresňuje jeho pôsobnosť, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu. Článok 3 ods. 2 písm. a) ustanovuje, že členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia.
- 18 Článok 6 ukladá členským štátom povinnosť zaviesť do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, „domáhať sa svojich práv súdnou cestou“. Z tohto ustanovenia vyplýva, že členské štáty sú povinné prijať také opatrenia, ktoré sú dostatočne účinné na dosiahnutie cieľa smernice a zabezpečiť, aby sa dotknuté osoby mohli účinne dovolávať týchto opatrení na vnútroštátnych súdoch. Takýmito opatreniami môžu byť napríklad ustanovenia vyžadujúce od zamestnávateľa zamestnať diskriminovaného uchádzača alebo poskytujúce uchádzačovi primerané peňažné zadosťučinenie, prípadne podporené systémom pokút. Smernica však nepredpisuje žiadnu konkrétnu sankciu, ale ponecháva členským štátom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa.
- 19 Na prvú otázku preto treba odpovedať tak, že smernica 76/207 neustanovuje, že sankciou za diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, musí byť povinnosť uložená zamestnávateľovi, ktorý sa dopustil diskriminácie, uzavrieť pracovnú zmluvu s diskriminovaným uchádzačom.

b) O druhej až štvrtej otázke

- 20 Na otázky č. 2 až 4, ktoré sú položené len pre prípad, že je zamestnávateľ povinný zamestnať diskriminovaného uchádzača, už nie je potrebné odpovedať.

c) O piatej a šiestej otázke

- 21 Svojou piatou otázkou sa vnútroštátny súd Súdneho dvora v podstate pýta, či je možné vyvodiť zo smernice v prípade diskriminácie nejakú inú sankciu ako nárok na uzavretie

pracovnej zmluvy. Šiestou otázkou sa pýta, či sa poškodené osoby môžu na vnútroštátnych súdoch odvolávať na smernicu v súlade s výkladom, ktorý treba dať.

- 22 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že skutočná rovnosť šancí sa nemôže dosiahnuť bez vhodného systému sankcií. Vyplýva to nielen zo samotného cieľa smernice, ale najmä z jej článku 6, ktorý tým, že uchádzačom o zamestnanie, ktorí boli diskriminovaní, poskytuje právo podať žalobu na súd, im priznáva práva, ktorých sa môžu domáhať na súdoch.
- 23 Hoci úplné vykonanie smernice nevyžaduje, ako sa uvádza v odpovedi na prvú otázku, žiadnu konkrétnu formu sankcie za porušenie zákazu diskriminácie, ustanovuje, že táto sankcia musí byť schopná zabezpečiť skutočnú a účinnú súdnu ochranu. Musí mať navyše skutočný odradzujúci účinok na zamestnávateľa. Z toho vyplýva, že keď členský štát zvolí ako sankciu za porušenie zákazu diskriminácie priznanie náhrady škody, táto náhrada škody musí byť v každom prípade primeraná vzniknutej škode.
- 24 Z uvedeného vyplýva, že vnútroštátny právny predpis obmedzujúci právo na náhradu škody osôb diskriminovaných pri prístupe k zamestnaniu tým, že im priznáva iba symbolické odškodnenie, ako napríklad náhradu výdavkov, ktoré im vznikli v súvislosti s uchádzaním sa o zamestnanie, nie je v súlade s požiadavkami účinného prebratia smernice.
- 25 Povaha sankcií ustanovených v Spolkovej republike Nemecko v prípade diskriminácie pri prístupe k zamestnaniu a najmä otázka, či ustanovenie § 611a ods. 2 nemeckého Bürgerliches Gesetzbuch vylučujúce možnosti náhrady škody vyplývajúce zo všeobecných právnych predpisov, boli pred Súdny dvorom podrobne prerokované. Vláda Spolkovej republiky Nemecko v priebehu ústnej časti konania uviedla, že toto ustanovenie nevyhnutne nevylučuje uplatnenie všeobecných právnych predpisov, pokiaľ ide o náhradu škody. Rozhodnúť o otázke týkajúcej sa výkladu vlastného vnútroštátneho práva prislúcha len vnútroštátnemu súdu.
- 26 Treba však upresniť, že povinnosť členských štátov vyplývajúca zo smernice dosiahnuť stanovený výsledok, ako aj ich povinnosť podľa článku 5 Zmluvy prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy, aby zabezpečili splnenie tejto povinnosti, sa vzťahujú na všetky orgány členských štátov vrátane súdov v rámci ich právomocí. Z toho vyplýva, že pri uplatňovaní vnútroštátneho práva a najmä ustanovení vnútroštátneho zákona špeciálne vydaného s cieľom vykonať ustanovenia smernice 76/207 musí vnútroštátny súd vykladať svoje vnútroštátne právo vo svetle znenia a účelu smernice s cieľom dosiahnuť výsledok uvedený v článku 189 ods. 3.
- 27 Na druhej strane, ako vyplýva z vyššie uvedených úvah, smernica neukladá v súvislosti so sankciami za prípadnú diskrimináciu žiadnu bezvýhradnú a dostatočne presnú povinnosť, na ktorú by sa mohol jednotlivец odvolávať v prípade neexistencie včas prijatých vykonávacích opatrení s cieľom dosiahnutia nápravy podľa smernice, ak takýto dôsledok nestanovujú alebo neumožňujú vnútroštátne právne predpisy.
- 28 Vnútroštátnemu súdu však treba zdôrazniť, že hoci smernica 76/207 ponecháva na stanovenie sankcií za porušenie zákazu diskriminácie členským štátom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa, zároveň ustanovuje, že ak si niektorý členský štát zvolí ako sankciu za porušenie tohto zákazu priznanie náhrady

škody, potom s cieľom zabezpečiť jej účinnosť a odradzujúci účinok musí byť táto náhrada škody v každom prípade primeraná vzniknutej škode a musí presahovať čisto symbolické odškodnenie, ako napríklad náhradu výdavkov vzniknutých v súvislosti s uchádzaním sa o zamestnanie. Výklad a uplatňovanie zákona v súlade s požiadavkami práva Spoločenstva, ktorý bol prijatý na uplatňovanie smernice, prislúcha vnútroštátnemu súdu v celej miere, v akej mu jeho vnútroštátne právo poskytuje priestor na voľnú úvahu.

O trovách

- 29 Vlády Spolkovej republiky Nemecko, Dánska a Spojeného kráľovstva, ako aj Komisia nemajú právo na náhradu trov konania, ktoré im vznikli v súvislosti s pripomienkami, ktoré podali Súdnemu dvoru. Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd.

Z týchto dôvodov Súdny dvor rozhodol o otázkach položených uznesením Arbeitsgericht Hamm zo 6. decembra 1982 takto:

- 1. Smernica Rady 76/207/EHS neustanovuje, že sankciou za diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, musí byť povinnosť uložená zamestnávateľovi, ktorý sa dopustil diskriminácie, uzavrieť pracovnú zmluvu s diskriminovaným uchádzačom.**
- 2. Smernica neukladá v súvislosti so sankciami za prípadnú diskrimináciu žiadnu bezvýhradnú a dostatočne presnú povinnosť, na ktorú by sa mohol jednotlivec odvolávať v prípade neexistencie včas prijatých vykonávacích opatrení s cieľom dosiahnuť nápravu podľa smernice, ak takéto dôsledok nestanovujú alebo neumožňujú vnútroštátne právne predpisy.**
- 3. Hoci smernica Rady 76/207/EHS ponecháva na stanovenie sankcií za porušenie zákazu diskriminácie členským štátom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa, zároveň ustanovuje, že ak si niektorý členský štát zvolí ako sankciu za porušenie tohto zákazu priznanie náhrady škody, potom s cieľom zabezpečiť jej účinnosť a odradzujúci účinok musí byť táto náhrada škody v každom prípade primeraná vzniknutej škode a musí presahovať čisto symbolické odškodnenie, ako napríklad náhradu výdavkov vzniknutých v súvislosti s uchádzaním sa o zamestnanie. Výklad a uplatňovanie zákona v súlade s požiadavkami práva Spoločenstva, ktorý bol prijatý na uplatňovanie smernice, prislúcha vnútroštátnemu súdu v celej miere, v akej mu jeho vnútroštátne právo poskytuje priestor na voľnú úvahu.**

Mertens de Wilmars

Koopmans

Bahlmann

Galmot

Pescatore Mackenzie

O'Keefe

Stuart

Bosco

Due Everling

Kakouris

Rozsudok bol vyhlásený na verejnom pojednávaní v Luxemburgu 10. apríla 1984.

Tajomník

Predseda

P. Heim

J. Mertens de Wilmars