Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
PAOLO MENGOZZI
της 12ης Ιανουαρίου 2012 [1]

Υπόθεση C-415/10

Galina Meister
κατά
Speech Design Carrier Systems GmbH

[αίτηση του Bundesarbeitsgericht (Γερμανία)για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Κοινωνική πολιτική — Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Βάρος αποδείξεως — Δικαίωμα προσώπου του οποίου η υποψηφιότητα για πρόσληψη σε ιδιωτική επιχείρηση απορρίφθηκε να λάβει όλες τις πληροφορίες που αφορούν τη διαδικασία επιλογής προκειμένου να μπορέσει να αποδείξει ενδεχόμενη δυσμενή διάκριση — Πραγματικό γεγονός από το οποίο τεκμαίρεται η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως — Έννομες συνέπειες της μη παροχής πληροφοριών από τον εργοδότη»

1. Η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως θεωρείται ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποδειχθεί. Η διαπίστωση αυτή ισχύει πολύ περισσότερο στις περιπτώσεις δυσμενούς διακρίσεως κατά την πρόληψη. Συνειδητοποιώντας αυτόν τον σκόπελο, ο νομοθέτης της Ένωσης θέσπισε μέτρα για τη διευκόλυνση του έργου των εναγόντων οι οποίοι ισχυρίζονται ότι είναι θύματα δυσμενούς διακρίσεως, και ιδίως διακρίσεως λόγω φύλου, ηλικίας ή καταγωγής. Επέτρεψε με αυτόν τον τρόπο τη ρύθμιση του βάρους αποδείξεως, χωρίς εντούτοις να το αντιστρέψει πλήρως, εφόσον, πράγματι, δεν μπορεί να αγνοηθεί πλήρως η ελευθερία την οποία διαθέτει παραδοσιακά ο εργοδότης να προσλαμβάνει πρόσωπα της επιλογής του.

2. Η παρούσα αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, η οποία προέρχεται από τη Γερμανία, θέτει το Δικαστήριο ενώπιον ενός ακανθώδους προβλήματος: πώς μπορεί ένας υποψήφιος για πρόσληψη να επικαλεστεί υπέρ του εαυτού του τον σεβασμό της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όταν η υποψηφιότητά του για μια θέση εργασίας απορρίφθηκε από τον εργοδότη, χωρίς να του ανακοινωθεί κάποιος λόγος απορρίψεως ή κάποια πληροφορία σχετικά με τη διαδικασία επιλογής και την έκβασή της.

I – Το νομικό πλαίσιο

Α — *Το δίκαιο της Ένωσης*

3. Σκοπός της οδηγίας 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των ανθρώπων, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής [2], είναι η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 — ΕΕ L 180, σ. 22.

4. Το άρθρο 8 της οδηγίας 2000/43 αφορά το βάρος αποδείξεως. Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του εν λόγω άρθρου, «[τ]α κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική δικονομία, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι όταν ένα πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσάγει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, θα εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης».

5. Σκοπός της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία[3], είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως στα κράτη μέλη.

6. Το άρθρο 10 της οδηγίας 2000/78 αφορά το βάρος αποδείξεως. Η παράγραφος 1 του εν λόγω άρθρου είναι ταυτόσημη με το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43.

7. Το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης[4], το οποίο αφορά το βάρος αποδείξεως, ορίζει ότι «[τ]α κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα, ώστε να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης».

Β — *Το γερμανικό δίκαιο*

8. Σκοπός του γενικού νόμου περί ίσης μεταχειρίσεως (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, στο εξής: AGG) είναι, σύμφωνα με το άρθρο 1 του νόμου, η αποτροπή των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, φύλου, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Κατά την έννοια του νόμου, στους εργαζομένους περιλαμβάνονται ρητώς οι υποψήφιοι για θέση εργασίας[5]. Εξάλλου, το άρθρο 22 του AGG προβλέπει σχετικά με το βάρος αποδείξεως ότι, «[ό]ταν στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς ο ένας διάδικος επικαλείται ενδείξεις, από τις οποίες τεκμαίρεται δυσμενής διάκριση βασιζόμενη σε έναν από τους λόγους που παρατίθενται στο άρθρο 1, ο αντίδικος φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξε παράβαση των διατάξεων για την προστασία από τις δυσμενείς διακρίσεις».

ΙΙ – Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

9. Η G. Meister γεννήθηκε το 1961 και είναι ρωσικής καταγωγής. Διαθέτει ρωσικό δίπλωμα μηχανικού συστημάτων το οποίο αναγνωρίστηκε από το ομόσπονδο κράτος Σλέσβιχ-Χολστάιν ως ισότιμο με το δίπλωμα που χορηγείται στη Γερμανία από τεχνολογικό πανεπιστημιακό ίδρυμα (Fachhoschule).

10. Η Speech Design Carrier Systems GmbH (στο εξής: εταιρία Speech Design) δημοσίευσε το 2006 αγγελία στον Τύπο για την πρόσληψη «πεπειραμένου προγραμματιστή πληροφορικής». Η G. Meister υπέβαλε στην υποψηφιότητά της στις 5 Οκτωβρίου 2006, αλλά η εταιρία Speech Design την απέρριψε με επιστολή της 11ης Οκτωβρίου 2006. Λίγο καιρό αργότερα, η εταιρία δημοσίευσε αγγελία με

3 — ΕΕ L 303, σ. 16.

4 — ΕΕ L 204, σ. 23.

5 — Άρθρο 6 του AGG.

παρόμοιο περιεχόμενο στο Διαδίκτυο. Στις 19 Οκτωβρίου 2006, η G. Meister υπέβαλε εκ νέου υποψηφιότητα, αλλά η εταιρία Speech Design απέρριψε για δεύτερη φορά την υποψηφιότητά της, χωρίς να την καλέσει για συνέντευξη ή να της παράσχει κάποιες εξηγήσεις όσον αφορά την απόρριψη της υποψηφιότητάς της.

11. Θεωρώντας ότι είναι θύμα δυσμενούς διακρίσεως λόγω του φύλου, της καταγωγής και της ηλικίας της, η G. Meister άσκησε αγωγή με την οποία ζητούσε χρηματική αποζημίωση βάσει του άρθρου 15 του AGG. Ζητούσε επίσης να προσκομίσει η εταιρία Speech Design τον φάκελο του υποψηφίου που προσλήφθηκε κατόπιν της αγγελίας, προκειμένου να διευκρινιστούν τα πραγματικά περιστατικά.

12. Τόσο το πρωτοβάθμιο δικαστήριο όσο και το εφετείο έκριναν ότι η G. Meister δεν προέβαλε επαρκείς ενδείξεις, κατά την έννοια του άρθρου 22 του AGG, από τις οποίες να τεκμαίρεται η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως και απέρριψαν την αίτηση αποζημιώσεως. Κατόπιν τούτου, η G. Meister άσκησε αναίρεση ενώπιον του γερμανικού Bundesarbeitsgericht. Η εταιρία Speech Design ζήτησε την απόρριψη της αιτήσεως αναιρέσεως ως αόριστης, λόγω του ότι η αναιρεσείουσα δεν προέβαλε επαρκή στοιχεία από τα οποία να τεκμαίρεται η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως.

13. Το αιτούν δικαστήριο δέχεται ότι η αναιρεσείουσα της κύριας δίκης υπέστη προδήλως, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλα πρόσωπα τα οποία βρίσκονταν σε ανάλογη κατάσταση, εφόσον δεν προσκλήθηκε σε συνέντευξη από τον εργοδότη, αντιθέτως προς άλλα πρόσωπα που υπέβαλαν την υποψηφιότητά τους στην εταιρία Speech Design. Εντούτοις, επισημαίνει επίσης ότι η G. Meister δεν μπόρεσε να αποδείξει ότι αυτή η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση οφείλεται στο φύλο, στην ηλικία ή στην εθνοτική της καταγωγή. Προσθέτει ότι, όπως επιτάσσει το γερμανικό δίκαιο, ο ενάγων που επικαλείται δυσμενή διάκριση υποχρεούται να αναφέρει τα πραγματικά περιστατικά, να επικαλεστεί ενδείξεις από τις οποίες να τεκμαίρεται η εν λόγω δυσμενής διάκριση και να μην αρκείται σε απλούς ισχυρισμούς. Αυτό συμβαίνει, ιδίως, όταν τα προβαλλόμενα πραγματικά περιστατικά επιτρέπουν κατ' αντικειμενική θεώρηση να συναχθεί με μεγάλη πιθανολόγηση ότι η δυσμενής διάκριση οφείλεται σε έναν από τους προαναφερθέντες λόγους.

14. Κατ' εφαρμογή των οικείων διατάξεων του AGG, και ειδικότερα του άρθρου 22, σκοπός του οποίου είναι η μεταφορά στο γερμανικό δίκαιο του άρθρου 8 της οδηγίας 2000/43 και του άρθρου 10 της οδηγίας 2000/78, το αιτούν δικαστήριο έκρινε ότι υποψήφιος ο οποίος φρονεί ότι υπέστη δυσμενή διάκριση λόγω του φύλου, της ηλικίας ή/και της εθνοτικής του καταγωγής δεν ενεργεί σύμφωνα με το βάρος επικλήσεως που φέρει προβάλλοντας απλώς ότι υπέβαλε υποψηφιότητα, ότι δεν ελήφθη υπόψη και ότι διαθέτει τα προσόντα που αναφέρονται στην προκήρυξη, δηλώνοντας απλώς το φύλο, την ηλικία ή την καταγωγή του. Κατά συνέπεια, η G. Meister θα έπρεπε να αναφέρει άλλα στοιχεία από τα οποία να προκύπτουν με μεγάλη πιθανολόγηση οι λόγοι της δυσμενούς διακρίσεως, δεδομένου ότι η μη πρόσκληση σε συνέντευξη μπορεί να οφείλεται σε πολλούς άλλους παράγοντες. Δυνάμει του άρθρου 22 του AGG, η αναιρεσείουσα υποχρεούται να επικαλεστεί πραγματικά περιστατικά. Εντούτοις, η μη παροχή ενδείξεων από τον εργοδότη κατά τον χρόνο απορρίψεως των υποψηφιοτήτων της δεν της επέτρεψε να συμμορφωθεί με αυτή την προϋπόθεση. Για τον λόγο αυτό, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν από τις οδηγίες 2000/43, 2000/78 και 2006/54 απορρέει δικαίωμα παροχής πληροφοριών το οποίο θα επέτρεπε στην απορριφθείσα υποψήφια να απαιτήσει να πληροφορηθεί από τον εργοδότη ποιον προσέλαβε και ποιοι είναι οι λόγοι που καθόρισαν την επιλογή του.

15. Αντιμέτωπο με δυσχέρεια ερμηνείας του δικαίου της Ένωσης, το Bundesarbeitsgericht αποφάσισε να αναστείλει τη δίκη και, με απόφαση περί υποβολής προδικαστικού ερωτήματος, η οποία περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 20 Αυγούστου 2010, να υποβάλει στο Δικαστήριο, βάσει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1)Έχουν τα άρθρα 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54/ [..], 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43/ […] και 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ […] την έννοια ότι στον εργαζόμενο ο οποίος καταδεικνύει ότι πληροί τις προϋποθέσεις για μια θέση εργασίας που προκήρυξε ο εργοδότης πρέπει, στην περίπτωση κατά την οποία αυτός δεν επελέγη, να παρέχεται το δικαίωμα να ζητήσει από τον εργοδότη να τον πληροφορήσει αν προσέλαβε άλλον υποψήφιο και, εάν ναι, βάσει ποιών κριτηρίων πραγματοποιήθηκε αυτή η πρόσληψη;

2)Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα[, σ]υνιστά το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν παρέχει τη ζητηθείσα πληροφορία περίσταση από την οποία τεκμαίρεται ότι υφίσταται η κατά τους ισχυρισμούς του εργαζομένου δυσμενής διάκριση;»

III – Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

16. Η αναιρεσείουσα της κύριας δίκης, η εταιρία Speech Design, η Γερμανική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις ενώπιον του Δικαστηρίου.

17. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η οποία έλαβε χώρα στις 30 Νοεμβρίου 2011, διατύπωσαν προφορικά τις παρατηρήσεις τους η αναιρεσίβλητη της κύριας δίκης, η Γερμανική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

IV – Νομική ανάλυση

Α — *Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος*

18. Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να πληροφορηθεί αν ένας υποψήφιος για πρόσληψη που καταδεικνύει ότι διαθέτει τα προσόντα που αναφέρονται στην προκήρυξη την οποία δημοσιεύει ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη, αν η υποψηφιότητά του απορρίφθηκε χωρίς να προσκληθεί σε συνέντευξη, να τον ενημερώσει σχετικά με την πρόσληψη στην οποία προέβη τελικά, και ιδίως σχετικά με τα κριτήρια που καθόρισαν την επιλογή του.

19. Καθόσον η αναιρεσείουσα της κύριας δίκης ισχυρίζεται ότι υπέστη δυσμενή διάκριση λόγω του φύλου, της ηλικίας ή της καταγωγής της, το πρώτο αυτό προδικαστικό ερώτημα άπτεται των οικείων διατάξεων των οδηγιών 2000/43, 2000/78 και 2006/54[6] το πεδίο εφαρμογής των οποίων περιλαμβάνει τις προϋποθέσεις προσβάσεως στην απασχόληση[7]. Το γράμμα του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43, του άρθρου 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, καθώς και του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 είναι σχεδόν ταυτόσημα και οι τρεις διατάξεις προβλέπουν το ίδιο νομικό καθεστώς για τις περιπτώσεις δυσμενών διακρίσεων όσον αφορά το βάρος αποδείξεως.

6 — Όσον αφορά την επίκληση της τελευταίας αυτής οδηγίας, είναι αλήθεια ότι τα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης έλαβαν χώρα κατά τον χρόνο ισχύος της οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου (ΕΕ 1998, L 14, σ. 6). Η οδηγία 2006/54 αντικατέστησε την οδηγία 97/80 μετά την έναρξη της κύριας δίκης. Εν πάση περιπτώσει, η οδηγία 2006/54 δεν εισήγαγε κάποια μεταβολή όσον αφορά το βάρος αποδείξεως.

7 — Βλ. άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/43, άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78 και άρθρα 1, παράγραφος 2, στοιχείο α', και 14, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 2006/54.

20. Επισημαίνεται επίσης ότι το γράμμα των εν λόγω άρθρων είναι σχεδόν ταυτόσημο [8], ή ταυτόσημο [9], με το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 97/80. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί σχετικά με την ερμηνεία του τελευταίου αυτού άρθρου με την απόφαση Kelly [10]. Στην υπόθεση εκείνη, ο Kelly είχε υποβάλει αίτηση συμμετοχής σε μεταπτυχιακό εκπαιδευτικό πρόγραμμα κοινωνικών επιστημών, το οποίο προσέφερε ιρλανδικό πανεπιστήμιο. Η υποψηφιότητά του απορρίφθηκε. Ισχυρίστηκε ότι ήταν θύμα δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου, η οποία απαγορεύεται από το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 97/80 και απαίτησε από το εν λόγω πανεπιστήμιο να καταθέσει αντίγραφα των εντύπων εγγραφής, των εγγράφων που επισυνάφθηκαν σε αυτά και των δελτίων βαθμολογίας των υπόλοιπων υποψηφίων για συμμετοχή στο πρόγραμμα. Το Δικαστήριο έκρινε ότι το εν λόγω άρθρο «έχει την έννοια ότι δεν παρέχει στον αιτούντα συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαιδεύσεως, ο οποίος εκτιμά ότι δεν του επετράπη η συμμετοχή στο πρόγραμμα αυτό διότι δεν εφαρμόστηκε στην περίπτωσή του η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, το δικαίωμα να λάβει γνώση στοιχείων που έχει στην κατοχή του ο διοργανωτής του προγράμματος, αφορώντων τα προσόντα των άλλων αιτούντων συμμετοχή στο εν λόγω πρόγραμμα, έτσι ώστε να είναι σε θέση ο αιτών να παρουσιάσει “πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως”, σύμφωνα με τη διάταξη αυτή» [11].

21. Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι ούτε το γράμμα ούτε το πνεύμα των άρθρων 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43, 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 επιτρέπουν να αμφισβητηθεί αυτή η λύση. Πράγματι, το γράμμα των εν λόγω διατάξεων δεν αναφέρει σε κανένα σημείο ρητώς δικαίωμα προσβάσεως στις πληροφορίες που διαθέτει ο «ύποπτος» για τη δυσμενή διάκριση. Οι διάδικοι που κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις επισήμαναν ως επί το πλείστον ότι, μολονότι η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση για τη θέσπιση δικαιώματος προσβάσεως σε πληροφορίες υπέρ των θυμάτων δυσμενών διακρίσεων [12], η πρόταση αυτή δεν περιλήφθηκε στα τελικά κείμενα. Υπ’ αυτές τις συνθήκες, η απουσία ρητής αναφοράς σε δικαίωμα παροχής πληροφοριών δεν πρέπει να ερμηνευθεί ως παράβλεψη του νομοθέτη, αλλά, αντιθέτως, ως εκδήλωση της βουλήσεώς του να μη θεσπίσει ανάλογο δικαίωμα.

22. Από τη γενική οικονομία των εν λόγω διατάξεων προκύπτει επίσης ότι ο νομοθέτης σαφώς επέλεξε μια λύση με την οποία διατηρείται η ισορροπία μεταξύ του θύματος της δυσμενούς διακρίσεως και του εργοδότη, όταν η διάκριση οφείλεται σε αυτόν. Πράγματι, οι τρεις οδηγίες προβλέπουν, όσον αφορά το βάρος αποδείξεως, μηχανισμό που επιτρέπει την ελάφρυνση του βάρους αυτού για το θύμα, χωρίς εντούτοις να το καταργεί. Με άλλα λόγια, όπως έκρινε το Δικαστήριο με την απόφαση Kelly [13], ο προβλεπόμενος μηχανισμός απαρτίζεται από δύο στάδια. Πρώτον, το θύμα πρέπει να προβάλει με επάρκεια πραγματικά περιστατικά από τα οποία να τεκμαίρεται η ύπαρξη διακρίσεως. Δηλαδή, πρέπει να στοιχειοθετήσει ένδειξη διακρίσεως. Στη συνέχεια, αφού στοιχειοθετηθεί το τεκμήριο αυτό, η άμεση συνέπεια είναι η μετακίνηση του βάρους αποδείξεως στον εναγόμενο. Στο επίκεντρο των άρθρων τα οποία αφορά το πρώτο προδικαστικό ερώτημα βρίσκεται ένα *βάρος* αποδείξεως, έστω και περιορισμένο, το οποίο φέρει πράγματι το θύμα. Κατ’ αυτόν τον τρόπο διατηρείται μια κάποια ισορροπία που επιτρέπει στο θύμα να προβάλλει το δικαίωμα ίσης μεταχειρίσεως και στον εναγόμενο να μη σύρεται ενώπιον των δικαστηρίων απλώς και μόνο βάσει των ισχυρισμών του θύματος.

8 — Η διατύπωση των άρθρων 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43 και 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 διαφέρει, σε σχέση με τη διατύπωση του άρθρου 4 της οδηγίας 97/80, μόνον όσον αφορά τη θέση στην πρόταση της φράσεως «σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα».

9 — Άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54.

10 — Απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, C-104/10 (Συλλογή 2011, σ. I-6813).

11 — Προαναφερθείσα απόφαση Kelly (σκέψη 38).

12 — Βλ. άρθρο 4, στοιχείο β’, της προτάσεως οδηγίας του Συμβουλίου σχετικά με το βάρος της αποδείξεως στον τομέα της ισότητας των αμοιβών και της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών [COM(88) 269 τελικό] την οποία υπέβαλε η Επιτροπή στις 27 Μαΐου 1988 (ΕΕ C 176, σ. 5). Η Επιτροπή απέσυρε την πρόταση αυτή το 1998 (ΕΕ C 40, σ. 7).

13 — Προαναφερθείσα (σκέψη 30).

23. Η ανατροπή αυτής της ισορροπίας μεταξύ του προσώπου που ισχυρίζεται ότι είναι θύμα δυσμενούς διακρίσεως και του εναγομένου δεν είναι ο μόνος κίνδυνος που γεννάται, αν αναγνωριστεί δικαίωμα του θύματος για πρόσβαση σε πληροφορίες [14]. Πράγματι, σε μια τέτοια περίπτωση, τίθεται και το ερώτημα των δικαιωμάτων των τρίτων που ενδεχομένως μνημονεύονται στα γνωστοποιούμενα έγγραφα ή πληροφορίες [15].

24. Για όλους αυτούς τους λόγους, προτείνω να δοθεί στο πρώτο ερώτημα η απάντηση ότι το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43, το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 δεν πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι μη προσληφθείς υποψήφιος πρέπει να μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη να του γνωστοποιήσει αν και βάσει ποιων κριτηρίων προσέλαβε άλλον υποψήφιο, ακόμα και αν προκύπτει ότι ο εν λόγω υποψήφιος καταδεικνύει ότι πληροί τους όρους της προκηρύξεως που είχε δημοσιεύσει ο εργοδότης.

Β — *Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος*

1. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

25. Όπως προκύπτει από την αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, τα ερωτήματα έχουν διατυπωθεί κατά τρόπον ώστε το Δικαστήριο να καλείται να απαντήσει στο δεύτερο ερώτημα μόνο σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο. Όπως όμως προανέφερα, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει αρνητικά στο πρώτο ερώτημα.

26. Εντούτοις, αν το Δικαστήριο εμμείνει στη διατύπωση των ερωτημάτων, η συνέπεια θα είναι ότι η G. Meister δεν θα μπορεί να επικαλεστεί δικαίωμα προσβάσεως σε πληροφορίες βάσει των τριών οδηγιών που βρίσκονται στο επίκεντρο της κρινόμενης αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως. Χωρίς τις πληροφορίες τις οποίες διαθέτει μόνον ο εργοδότης, δεν θα είναι σε θέση να επικαλεστεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου περιστατικά από τα οποία να τεκμαίρεται η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως και δεν θα μπορεί να το κάνει ούτε στο μέλλον, εφόσον δεν διαθέτει δικαίωμα προσβάσεως σε πληροφορίες. Αν το Δικαστήριο δεν εμβαθύνει περισσότερο στην ανάλυση, κινδυνεύει να εκμηδενιστεί η πρακτική αποτελεσματικότητα των οδηγιών με τις οποίες σκοπείται η καταπολέμηση των δυσμενών διακρίσεων στο πλαίσιο διαδικασίας προσλήψεως.

27. Η αντίρρηση που μπορεί να εκφραστεί είναι ότι αρμόδια να εκτιμήσουν αν πραγματικό γεγονός το οποίο προβάλλει το θύμα αρκεί για το τεκμήριο της διακρίσεως είναι αποκλειστικά τα εθνικά δικαστήρια [16]. Εντούτοις, επισημαίνω ότι το Δικαστήριο έχει προβεί κατά το παρελθόν σε ανάλογο χαρακτηρισμό [17] και ότι, επιπλέον, στην κρινόμενη υπόθεση καλείται ρητώς από το αιτούν δικαστήριο να προσδιορίσει αν η άρνηση του εργοδότη συνιστά πραγματικό περιστατικό από το οποίο τεκμαίρεται η ύπαρξη της δυσμενούς διακρίσεως την οποία προβάλλει ο εργαζόμενος. Εξάλλου, από το πνεύμα που διαπνέει τη διαδικασία εκδόσεως προδικαστικών αποφάσεων, προκύπτει ότι το

14 — Επισημαίνεται ότι ο νομοθέτης δέχθηκε ανατροπή της ισορροπίας αυτής, αλλά μόνον υπέρ του ενάγοντα, εφόσον και οι τρεις οδηγίες επιτρέπουν στα κράτη μέλη να εφαρμόζουν αποδεικτικό καθεστώς ευνοϊκότερο για τους ενάγοντες (βλ. άρθρο 8, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/43, άρθρο 10, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 και άρθρο 19, παράγραφος 2, της οδηγίας 2006/54). Εντούτοις, αυτή η ανατροπή της ισορροπίας δεν εξαρτάται μόνον από τη βούληση των κρατών μελών. Όπως προκύπτει από τον φάκελο, η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας δεν έθεσε σε εφαρμογή αποδεικτικό καθεστώς ευνοϊκότερο για τους εναγομένους κατά τη μεταφορά των τριών οδηγιών τις οποίες αφορά η κρινόμενη αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως.

15 — Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει ότι, αν ο αιτών συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαιδεύσεως μπορεί να επικαλεσθεί την οδηγία 97/80 προκειμένου να λάβει γνώση στοιχείων που έχει στην κατοχή του ο διοργανωτής του προγράμματος, αφορώντων τα προσόντα των άλλων αιτούντων συμμετοχή στο εν λόγω πρόγραμμα, το ανωτέρω δικαίωμα μπορεί να επηρεάζεται από τους περί εμπιστευτικότητας κανόνες του δικαίου της Ένωσης (προαναφερθείσα απόφαση Kelly, σκέψη 56).

16 — Βλ. δέκατη πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2000/43, δέκατη πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2000/78 και τριακοστή αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2006/54. Βλ., επίσης, απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-381/99, Brunnhofer (Συλλογή 2001, σ. I-4961, σκέψη 49).

17 — Βλ., ιδίως, σχετικά με το ζήτημα αν οι δημόσιες δηλώσεις εργοδότη ο οποίος προειδοποιεί ότι δεν θα προσλάβει μισθωτούς με ορισμένη εθνική ή φυλετική καταγωγή συνιστούν πραγματικό περιστατικό κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2008, C-54/07, Feryn (Συλλογή 2008, σ. I-5187, σκέψεις 30 και 34).

Δικαστήριο πρέπει να παράσχει στο εθνικό δικαστήριο που του υποβάλει αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως κάθε χρήσιμη πληροφορία που θα του επιτρέψει να επιλύσει τη διαφορά της κύριας δίκης, ενώ παράλληλα είναι «αρμόδιο να παράσχει, με βάση τον φάκελο της υποθέσεως της κύριας δίκης και τις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις που του υποβλήθηκαν, στοιχεία που θα επιτρέψουν στο εθνικό δικαστήριο να εκδώσει την απόφασή του» [18].

28. Λόγω επίσης αυτού του πνεύματος συνεργασίας που πρέπει να επιδεικνύει το Δικαστήριο έναντι του εθνικού δικαστηρίου, προτείνω να επαναδιατυπωθεί το δεύτερο ερώτημα έτσι ώστε να ζητείται να διευκρινιστεί αν το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν γνωστοποιεί στον υποψήφιο για πρόσληψη τις πληροφορίες τις οποίες του ζητεί πρέπει να θεωρείται σε κάθε περίπτωση ότι δεν ασκεί επιρροή όσον αφορά το τεκμήριο υπάρξεως δυσμενούς διακρίσεως κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43, του άρθρου 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54.

29. Προτείνω συνεπώς στο Δικαστήριο να εμβαθύνει περισσότερο την εξέταση των έννομων συνεπειών που απορρέουν από τη σιωπή του εργοδότη σε περίπτωση όπως αυτή της κύριας δίκης.

2. Εκτίμηση

30. Συνεπώς, με το δεύτερο ερώτημα ζητείται από το Δικαστήριο να διευκρινίσει ποια μέθοδο πρέπει να ακολουθήσει το αιτούν δικαστήριο για την εκτίμηση, υπό το πρίσμα των τριών οδηγιών που βρίσκονται στο επίκεντρο της κρινόμενης αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, της στάσεως εργοδότη ο οποίος δεν ανταποκρίνεται στο αίτημα παροχής πληροφοριών που του απευθύνει υποψήφιος για πρόσληψη. Συναφώς, το Δικαστήριο, με την προαναφερθείσα απόφαση Kelly, αφού απέρριψε την ύπαρξη δικαιώματος προσβάσεως σε πληροφορίες, έκρινε ότι «δεν αποκλείεται η άρνηση παροχής πληροφοριών εκ μέρους του [εργοδότη], στο πλαίσιο της αποδείξεως […] πραγματικών περιστατικών [από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διακρίσεως], να διακυβεύει την επίτευξη του σκοπού» [19] τον οποίο επιδιώκουν οι οδηγίες για την ίση μεταχείριση, και ως εκ τούτου να αποστερεί πρακτικής αποτελεσματικότητας τις διατάξεις τους περί του βάρους αποδείξεως.

31. Αποφαινόμενο κατ' αυτόν τον τρόπο το Δικαστήριο επεσήμανε με σαφήνεια ότι, από μεθοδολογική άποψη, η συμπεριφορά του εργοδότη δεν πρέπει να εκτιμάται λαμβάνοντας υπόψη απλώς την άρνησή του να απαντήσει, αλλά, αντιθέτως, τοποθετώντας την άρνηση αυτή στο ευρύτερο πραγματικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται. Στο πλαίσιο της κρινόμενης αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, το Δικαστήριο καλείται ακριβώς να βοηθήσει το αιτούν δικαστήριο να προσδιορίσει ποια είδη στοιχείων θα μπορούσαν να ληφθούν υπόψη προκειμένου να πραγματοποιηθεί η αξιολόγηση που απαιτείται στη συγκεκριμένη περίπτωση.

32. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο δεν μπορεί να παραβλέψει το γεγονός ότι, εφόσον ο εργοδότης αρνήθηκε να παράσχει τις εν λόγω πληροφορίες, υπάρχει μη αμελητέα πιθανότητα να μπορέσει κατ' αυτόν τον τρόπο να καταστήσει απρόσβλητες τις αποφάσεις του. Με άλλα λόγια, ο εργοδότης συνεχίζει να διατηρεί στην αποκλειστική του κατοχή σημαντικά στοιχεία από τα οποία εξαρτάται, σε τελική ανάλυση, το βάσιμο, και συνεπώς οι πιθανότητες επιτυχίας, δικαστικής αγωγής του απορριφθέντος υποψηφίου. Στο πλαίσιο διαδικασίας προσλήψεως δεν πρέπει να λησμονείται επίσης ότι η θέση του υποψηφίου —ο οποίος αναγκαστικά είναι ξένος προς την προσλαμβάνουσα επιχείρηση— καθιστά την ανεύρεση ενδείξεων ή πραγματικών περιστατικών από τα οποία να τεκμαίρεται η ύπαρξη διακρίσεως ακόμα δυσχερέστερη από την περίπτωση στην οποία χρειάζεται να αποδειχθεί ότι ο εργοδότης εφαρμόζει ορισμένα μέτρα που συνεπάγονται διακρίσεις, για παράδειγμα

18 — Απόφαση της 14ης Ιουλίου 2011, C-464/10, Henfling κ.λπ. (Συλλογή 2011, σ. I-6219, σκέψη 41 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

19 — Σκέψη 39.

σχετικά με τους όρους αμοιβής των εργαζομένων[20]. Κατά συνέπεια, ο υποψήφιος για πρόσληψη γενικά εξαρτάται απολύτως από την καλή θέληση του εργοδότη όσον αφορά την ανεύρεση πληροφοριακών στοιχείων ικανών να αποτελέσουν πραγματικά περιστατικά από τα οποία να τεκμαίρεται η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως, τα οποία εντούτοις είναι απαραίτητα προκειμένου να καταστεί δυνατή η ελάφρυνση του βάρους αποδείξεως, ενώ είναι δυνατόν να αντιμετωπίσει πραγματικές αντικειμενικές δυσκολίες για την απόκτηση αυτών των πληροφοριακών στοιχείων. Συναφώς, επισημαίνω ότι οι λύσεις τις οποίες πρότεινε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση προκειμένου να λάβει η συγκεκριμένη υποψήφια, με δική της πρωτοβουλία, πληροφοριακά στοιχεία, δεν κρίνονται πειστικές. Πράγματι, το να απαιτηθεί από τον υποψήφιο να έλθει απευθείας σε επαφή με το σωματείο της επιχειρήσεως του εργοδότη, ή ακόμα να μεταβεί στον τόπο εργασίας κατά την έναρξη του ωραρίου προκειμένου να καταμετρήσει, ανά «κατηγορία», τους παρόντες εργαζομένους είναι εντελώς υποθετικό και, σε τελική ανάλυση, διόλου εύλογο καθόσον, αφενός, όλοι οι εργοδότες δεν διαθέτουν συνδικαλιστικό σωματείο επιχειρήσεως και, αφετέρου, όλα τα χαρακτηριστικά τα οποία μπορούν να θεμελιώσουν κάποιον από τους λόγους διακρίσεως δεν μπορούν οπωσδήποτε να επισημανθούν με απλή παρατήρηση.

33. Κατά συνέπεια, στην περίπτωση κατά την οποία ο υποψήφιος για πρόσληψη φαίνεται να εξαρτάται ολοκληρωτικά από την καλή θέληση του εργοδότη όσον αφορά την ανεύρεση πληροφοριακών στοιχείων ικανών να αποτελέσουν πραγματικά περιστατικά από τα οποία να τεκμαίρεται η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως, είναι δυνατόν να ανατρέπεται φαινομενικά η ισορροπία μεταξύ της ελευθερίας του εργοδότη και των δικαιωμάτων του υποψήφιου για πρόσληψη, στην οποία έχει αποδώσει ιδιαίτερη σημασία ο νομοθέτης της Ένωσης.

34. Σε μια τέτοια περίπτωση, τα εθνικά δικαστήρια θα πρέπει γενικά, προκειμένου να αποκαταστήσουν αυτή την ισορροπία, να υιοθετήσουν λιγότερο υψηλό επίπεδο απαιτήσεων σε σχέση, για παράδειγμα, με αυτό που απαιτείται για να μπορεί να συναχθεί με μεγάλη πιθανολόγηση η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως, όπως αναφέρεται στο σκεπτικό της αποφάσεως περί υποβολής προδικαστικού ερωτήματος, σε σχέση με τον χαρακτηρισμό των πραγματικών περιστατικών από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως κατά την έννοια των τριών οδηγιών τις οποίες αφορά η παρούσα αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, ιδίως προκειμένου τα δικαιώματα τα οποία αντλούν οι πολίτες από το δίκαιο της Ένωσης να εξασφαλίζονται πράγματι και να τυγχάνουν αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας. Η άρνηση παροχής πληροφοριών εκ μέρους του εργοδότη δεν αποκλείεται, πράγματι, στο ειδικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται, να διακυβεύει την επίτευξη του σκοπού τον οποίο επιδιώκουν οι εν λόγω οδηγίες[21] και ο οποίος έγκειται στην αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως.

35. Λαμβανομένης υπόψη της εκτιμήσεως στην οποία πρέπει να προβεί και προκειμένου να ακολουθήσει τη μέθοδο η οποία προτείνεται με την προαναφερθείσα απόφαση Kelly, το αιτούν δικαστήριο δεν θα πρέπει να παραβλέψει σημαντικά στοιχεία ανάλογα με αυτά που συνιστά, στην κρινόμενη υπόθεση, για παράδειγμα, αφενός, το γεγονός ότι, όπως προκύπτει από τον φάκελο, ο εργοδότης δεν αμφισβητεί ότι τα προσόντα της υποψήφιας για πρόσληψη αντιστοιχούσαν στη θέση που επρόκειτο να καλυφθεί και παρά ταύτα δεν θέλησε να καλέσει την G. Meister για συνέντευξη, μολονότι κάλεσε άλλους υποψηφίους ή, αφετέρου, το γεγονός ότι η υποψήφια απάντησε σε προσφορά εργασίας και δεν υπέβαλε αυθορμήτως την υποψηφιότητά της. Για να γίνω απολύτως σαφής, η έλλειψη αντιδράσεως του εργοδότη στις αιτήσεις παροχής πληροφοριών εκ μέρους υποψηφίου πρέπει να εκτιμάται διαφορετικά υπό το πρίσμα του άρθρου 8, παράγραφος 1, της

20 — Ακόμα και στην περίπτωση αυτή, μπορεί να είναι δύσκολο να αποδειχθεί η ύπαρξη διακρίσεως. Εντούτοις, κατά πάγια νομολογία, όταν μια επιχείρηση εφαρμόζει σύστημα μισθοδοσίας το οποίο χαρακτηρίζεται από παντελή έλλειψη διαφάνειας δυσχεραίνοντας έτσι το έργο του ενάγοντα, ο εργοδότης φέρει το βάρος αποδείξεως ότι η μισθολογική του πρακτική δεν συνεπάγεται διακρίσεις, εφόσον η εργαζόμενη γυναίκα που ισχυρίζεται ότι είναι θύμα διακρίσεως αποδεικνύει ότι, όσον αφορά ένα σχετικά σημαντικό αριθμό μισθωτών, η μέση αμοιβή των εργαζομένων γυναικών είναι κατώτερη από εκείνη των εργαζομένων ανδρών (βλ., αντί πολλών, προαναφερθείσα απόφαση Brunnhofer, σκέψη 54 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

21 — Βλ., κατ' αναλογία, προαναφερθείσα απόφαση Kelly (σκέψη 34).

οδηγίας 2000/43, του άρθρου 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, στην περίπτωση κατά την οποία ο υποψήφιος εμφανώς δεν διαθέτει τα προσόντα που αναφέρονται στην προκήρυξη της θέσεως, κλήθηκε σε συνέντευξη ή υπέβαλε αυθορμήτως την υποψηφιότητά του.

36. Θα μπορούσε επίσης να ληφθεί υπόψη ένα τρίτο στοιχείο. Στην αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αναφέρεται, πρώτον, ότι η αναιρεσίβλητη της κύριας δίκης απέρριψε την υποψηφιότητα της αναιρεσείουσας με επιστολή της 11ης Οκτωβρίου 2006 και, δεύτερον, ότι, μετά τη δημοσίευση από την αναιρεσίβλητη στο Διαδίκτυο νέας αγγελίας προσλήψεως με το ίδιο περιεχόμενο, η αναιρεσείουσα υπέβαλε για δεύτερη φορά, στις 19 Οκτωβρίου 2006, υποψηφιότητα η οποία απορρίφθηκε και πάλι, χωρίς η αναιρεσείουσα να προσκληθεί σε συνέντευξη. Σε ερώτηση που υποβλήθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση σχετικά με τους λόγους δημοσιεύσεως της δεύτερης αυτής αγγελίας, η εκπρόσωπος της αναιρεσίβλητης της κύριας δίκης δεν μπόρεσε να παράσχει συγκεκριμένες εξηγήσεις για τη χρονική αλληλουχία της διαδικασίας προσλήψεως. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν η δημοσίευση της δεύτερης αγγελίας οφείλεται στο ότι ο εργοδότης δεν έκρινε ικανοποιητικούς τους υποψηφίους που κλήθηκαν σε συνέντευξη μετά την πρώτη αγγελία και αν, παρά ταύτα, απέρριψε εκ νέου την υποψηφιότητα της αναιρεσείουσας, και πάλι χωρίς να την καλέσει σε συνέντευξη, μολονότι δεν αμφισβητεί ότι τα προσόντα της ανταποκρίνονταν στην επίδικη θέση.

37. Προτείνω στο Δικαστήριο να ευθυγραμμιστεί με τη μεθοδολογία που πρότεινε με την προαναφερθείσα απόφαση Kelly και να απαντήσει στο δεύτερο ερώτημα ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43, το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, το αιτούν δικαστήριο δέον να εκτιμήσει τη στάση εργοδότη που αρνείται να παράσχει τις πληροφορίες τις οποίες ζητεί απορριφθείς υποψήφιος για πρόσληψη σχετικά με την έκβαση της διαδικασίας προσλήψεως και με τα κριτήρια τα οποία ακολούθησε ο εργοδότης για την πρόσληψη άλλου υποψηφίου για την ίδια θέση, χωρίς να λάβει υπόψη μόνο την άρνηση του εργοδότη να απαντήσει, αλλά, αντιθέτως, τοποθετώντας την άρνηση αυτή στο ευρύτερο πραγματικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο μπορεί να λάβει υπόψη στοιχεία όπως το γεγονός ότι ο υποψήφιος προδήλως διαθέτει το απαιτούμενο επίπεδο προσόντων, η μη πρόσκληση σε συνέντευξη και η ενδεχόμενη εμμονή του εργοδότη να μην καλεί τον υποψήφιο σε συνέντευξη στην περίπτωση δεύτερης διαδικασίας επιλογής για την ίδια θέση.

V – Πρόταση

38. Με βάση το σύνολο των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την ακόλουθη απάντηση στα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht:

«1) Το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των ανθρώπων, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, και το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, δεν έχουν την έννοια ότι μη προσληφθείς υποψήφιος πρέπει να μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη να του γνωστοποιήσει αν και βάσει ποιών κριτηρίων προσέλαβε άλλον υποψήφιο, ακόμα και αν προκύπτει ότι ο εν λόγω υποψήφιος καταδεικνύει ότι πληροί τους όρους της προκηρύξεως που είχε δημοσιεύσει ο εργοδότης.

2) Σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/43, το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, το αιτούν δικαστήριο δέον να εκτιμήσει τη στάση εργοδότη που αρνείται να παράσχει τις πληροφορίες τις οποίες

ζητεί απορριφθείς υποψήφιος για πρόσληψη σχετικά με την έκβαση της διαδικασίας προσλήψεως και με τα κριτήρια τα οποία ακολούθησε ο εργοδότης για την πρόσληψη άλλου υποψηφίου για την ίδια θέση, χωρίς να λάβει υπόψη μόνο την άρνηση του εργοδότη να απαντήσει, αλλά, αντιθέτως, τοποθετώντας την άρνηση αυτή στο ευρύτερο πραγματικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο μπορεί να λάβει υπόψη στοιχεία όπως το γεγονός ότι ο υποψήφιος προδήλως διαθέτει το απαιτούμενο επίπεδο προσόντων, η μη πρόσκληση σε συνέντευξη και η ενδεχόμενη εμμονή του εργοδότη να μην καλεί τον υποψήφιο σε συνέντευξη στην περίπτωση δεύτερης διαδικασίας επιλογής για την ίδια θέση.»