ĢENERĀLADVOKĀTA PAOLO MENGOCI [PAOLO MENGOZZI]
SECINĀJUMI,
sniegti 2012. gada 12. janvārī[1]

Lieta C-415/10

Galina Meister
pret
Speech Design Carrier Systems GmbH

(Bundesarbeitsgericht (Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Pierādīšanas pienākums — Personas, kuras pieteikums darbam privātā uzņēmumā nav ticis pieņemts, tiesības saņemt visu informāciju par atlases procedūru, lai varētu pierādīt iespējamo diskrimināciju — Fakts, pēc kura var secināt, ka ir notikusi diskriminācija — Tiesiskās sekas, kas ir saistītas ar to, ka darba devējs neizpauž informāciju

1. Tiek uzskatīts, ka diskrimināciju ir īpaši grūti pierādīt. Šis konstatējums ir vēl jo vairāk patiess diskriminācijas, pieņemot darbā, gadījumā. Apzinoties šīs grūtības, Savienības likumdevējs ir veicis pasākumus, kuru mērķis ir atvieglot prasītāju uzdevumu, kad viņi uzskata, ka ir kļuvuši par diskriminācijas upuriem it īpaši dzimuma, vecuma vai izcelsmes dēļ. Tādējādi tas atļāva pārnest pierādīšanas pienākumu, to tomēr pilnībā neapvēršot, jo faktiski nevarēja pilnīgi neņemt vērā darba devējiem tradicionāli piemītošo brīvību pieņemt darbā personas atbilstoši savai izvēlei.

2. Ar šo Vācijas tiesas iesniegto lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesa šodien ir sarežģīta jautājuma priekšā – kā darba pretendents var panākt, lai attiecībā uz viņu tiktu ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, kad darba devējs ir noraidījis viņa darba pieteikumu, nesniedzot viņam nekādu pamatojumu vai informāciju par atlases procedūru un tās iznākumu.

I – Atbilstošās tiesību normas

A – *Savienības tiesības*

3. Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas [vienlīdzīgas] attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības[2], mērķis ir cīņa pret diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ.

4. Direktīvas 2000/43 8. pants attiecas uz pierādīšanas pienākumu. Tā 1. punktā ir noteikts, ka "dalībvalstis veic tādus pasākumus, kādi saskaņā ar attiecīgo valstu tiesisko sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas saskārušās ar netaisnību, jo pret viņām nav piemērots vienādas [vienlīdzīgas] attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienādas [vienlīdzīgas] attieksmes principa pārkāpums".

1 — Oriģinālvaloda – franču.
2 — OV L 180, 22. lpp.

5. Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju[3], mērķis ir ieviest kopēju sistēmu, lai cīnītos pret diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ saistībā ar nodarbinātību un profesiju nolūkā dalībvalstīs īstenot vienlīdzīgas attieksmes principu.

6. Direktīvas 2000/78 10. pants attiecas uz pierādīšanas pienākumu. Tā 1. punktā ir burtiski atkārtots Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkta saturs.

7. Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos[4], 19. panta 1. punktā, kas attiecas uz pierādīšanas pienākumu, ir paredzēts, ka "dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam".

B – *Vācijas tiesības*

8. Vispārējā likuma par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, turpmāk tekstā – "*AGG*") mērķis atbilstoši tā 1. pantam ir nepieļaut, ka kāds darba ņēmējs tiktu diskriminēts rases vai etniskās piederības, dzimuma, reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās identitātes dēļ. Par darba ņēmējiem šī likuma izpratnē tiek uzskatītas konkrēti personas, kuras ir darba pretendenti[5]. Turklāt *AGG* 22. pantā attiecībā uz pierādīšanas pienākumu ir paredzēts, ka "tad, ja tiesvedības gadījumā viens lietas dalībnieks sniedz norādes, pēc kurām var secināt, ka ir notikusi diskriminācija kāda no 1. pantā minētajiem pamatiem dēļ, otram lietas dalībniekam ir jāpierāda, ka nav pārkāpti aizsardzības pret diskrimināciju noteikumi".

II – Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

9. G. Meistere [*G. Meister*] ir dzimusi 1961. gadā un ir krievu izcelsmes. Viņai ir Krievijas sistēmiņeniera diploms, kura līdzvērtību Vācijas tehniskās universitātes ("Fachhochschule") izdotam diplomam ir apstiprinājusi Šlēzvigas–Holšteinas federālā zeme.

10. *Speech Design Carrier Systems GmbH* (turpmāk tekstā – "sabiedrība *Speech Design*") 2006. gadā presē publicēja sludinājumu nolūkā pieņemt darbā "programmatūras attīstītāju ar pieredzi S/V". 2006. gada 5. oktobrī G. Meistere iesniedza savu pieteikumu, kuru sabiedrība *Speech Design* ar 2006. gada 11. oktobra vēstuli noraidīja. Minētā sabiedrība neilgi pēc tam publicēja internetā tāda paša satura sludinājumu. 2006. gada 19. oktobrī G. Meistere pieteicās atkārtoti, bet sabiedrība *Speech Design* otrreiz noraidīja viņas pieteikumu, neuzaicinot viņu uz interviju un arī nesniedzot attiecībā uz viņas pieteikuma noraidījumu nekādu citu norādi.

11. Uzskatot, ka ir tikusi diskriminēta vienlaikus sava dzimuma, izcelsmes un vecuma dēļ, G. Meistere cēla prasību tiesā un, pamatojoties uz *AGG* 15. pantu, pieprasīja finansiālu kompensāciju. Viņa arī pieprasīja, lai faktu noskaidrošanas nolūkā sabiedrība *Speech Design* izsniegtu pēc sludinājuma darbā pieņemtā pretendenta personas lietu.

12. Atzīstot, ka viņa nav sniegusi pietiekamas norādes *AGG* 22. panta izpratnē, pēc kurām var secināt, ka ir notikusi diskriminācija, gan pirmās instances, gan apelācijas instances tiesa G. Meisteres iesniegto prasību par finansiālu kompensāciju noraidīja. Līdz ar to G. Meistere iesniedza *Bundesarbeitsgericht* [Federālajā Darba strīdu tiesā] (Vācija) "Révision" [kasācijas] sūdzību. Sabiedrība *Speech Design* no savas puses prasīja minēto sūdzību noraidīt tādēļ, ka tā ir nepietiekami pamatota, jo prasītāja neesot minējusi apstākļus, kuri būtu pietiekami, lai varētu secināt, ka ir notikusi diskriminācija.

3 — OV L 303, 16. lpp.
4 — OV L 204, 23. lpp.
5 — *AGG* 6. pants.

13. Iesniedzējtiesa savukārt piekrīt, ka pret prasītāju pamatlietā acīmredzami ir izrādīta mazāk labvēlīga attieksme valsts tiesību izpratnē nekā pret citām personām, kas atrodas līdzīgā situācijā, jo darba devējs viņu nav uzaicinājis uz interviju atšķirībā no citām personām, kuras arī bija sabiedrībai *Speech Design* iesniegušas savus pieteikumus. Bet tā arī norāda, ka G. Meistere nav varējusi pierādīt, ka šī mazāk labvēlīgā attieksme pret viņu ir izrādīta viņas dzimuma, vecuma vai etniskās piederības dēļ. Tomēr tā arī piebilst, ka saskaņā ar Vācijas tiesībām ir vajadzīgs, lai prasītājs, kurš sūdzas par diskrimināciju, uzrāda faktus un sniedz norādes, pēc kurām var secināt, ka minētā diskriminācija ir notikusi, un neaprobežojas ar vienkāršiem apgalvojumiem vien. Tā tas it īpaši ir gadījumā, ja pēc izklāstītajiem faktiem objektīvi, ar ļoti lielu varbūtību var secināt, ka diskriminācija ir notikusi kāda no iepriekš minētajiem pamatiem dēļ.

14. Piemērojot atbilstīgos *AGG* noteikumus un konkrēti 22. pantu, kura mērķis bija transponēt Vācijas tiesībās Direktīvas 2000/43 8. pantu un Direktīvas 2000/78 10. pantu, iesniedzējtiesa norāda, ka pretendents, kurš uzskata, ka ir ticis diskriminēts sava dzimuma, vecuma un/vai etniskās piederības dēļ, nav izpildījis savu faktu norādīšanas pienākumu, ja ir vienkārši apliecinājis, ka ir iesniedzis pieteikumu, ka tas ir noraidīts un ka viņam ir vajadzīgās kvalifikācijas, bet gan ir tikai precizējis savu dzimumu, vecumu vai izcelsmi. G. Meisterei tādējādi būtu bijuši jāmin arī citi apstākļi, pēc kuriem varētu ar lielu varbūtību konstatēt diskriminācijas iemeslus, jo neuzaicināšana uz darba interviju varētu būt izskaidrojama ar daudziem citiem faktoriem. Tātad saskaņā ar *AGG* 22. pantu viņai ir pienākums norādīt faktus. Tomēr tieši tas, ka darba devējs, noraidot viņas pieteikumus, nesniedza nekādas norādes, neļāva viņai šo prasību izpildīt. Šī iemesla dēļ iesniedzējtiesai ir jautājums par to, vai no Direktīvas 2000/43, Direktīvas 2000/78 un Direktīvas 2006/54 izriet tiesības saņemt informāciju, kas ļautu neveiksmīgajam darba pretendentam pieprasīt, lai darba devējs viņam paziņotu, ko tas ir pieņēmis darbā un kādi iemesli ir noteikuši tā izvēli.

15. Tādējādi, saskaroties ar grūtībām Savienības tiesību interpretēšanā, *Bundesarbeitsgericht* nolēma apturēt tiesvedību lietā un ar lēmumu, kas Tiesas kancelejā reģistrēts 2010. gada 20. augustā, nolēma, pamatojoties uz LESD 267. pantu, uzdot pēdējai minētajai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1)Vai [..] Direktīvas 2006/54 [..] 19. panta 1. punkts un [..] Direktīvas 2000/43 [..] 8. panta 1. punkts, kā arī [..] Direktīvas 2000/78 [..] 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs, kurš ticami apgalvo, ka atbilst darba devēja izsludinātā paziņojuma par vakanci nosacījumiem, tad, ja viņš nav ticis izraudzīts, var pieprasīt, lai darba devējs viņam paziņotu, vai tas ir pieņēmis darbā citu pretendentu, un, ja ir – tad, pamatojoties uz kādiem kritērijiem?

2)Apstiprinošas atbildes gadījumā uz pirmo jautājumu – vai apstāklis, ka darba devējs nepaziņo pieprasīto informāciju, ir fakts, pēc kura var secināt, ka ir notikusi darba ņēmēja apgalvotā diskriminācija?"

III – Tiesvedība Tiesā

16. Prasītāja pamatlietā, sabiedrība *Speech Design*, Vācijas valdība, kā arī Eiropas Komisija ir iesniegušas Tiesai rakstiskus apsvērumus.

17. 2011. gada 30. novembra tiesas sēdē atbildētāja pamatlietā, Vācijas valdība, kā arī Komisija sniedza mutvārdu apsvērumus.

IV – Juridiskā analīze

A – *Par pirmo prejudiciālo jautājumu*

18. Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai darba pretendents, kurš ticami apgalvo, ka viņam ir darba devēja publicētajā sludinājumā prasītā kvalifikācija, ja viņa pieteikums ir noraidīts, neuzaicinot viņu uz darba interviju, var pieprasīt, lai pēdējais minētais viņu informētu par beigās īstenoto darbā pieņemšanu un konkrēti par kritērijiem, kas ir noteikuši tā izvēli.

19. Ciktāl prasītāja pamatlietā apgalvo, ka ir tikusi diskriminēta sava dzimuma, vecuma vai izcelsmes dēļ, šis pirmais jautājums attiecas uz atbilstīgajiem Direktīvas 2000/43, Direktīvas 2000/78 un Direktīvas 2006/54 noteikumiem [6], kuru piemērošanas joma ietver darba vietas iegūšanas nosacījumus [7]. Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punktam, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktam, kā arī Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktam ir gandrīz identisks formulējums, un tajos saistībā ar pierādīšanas pienākumu uz diskriminācijas gadījumiem ir attiecināts tāds pats tiesiskais režīms.

20. Ir jānorāda arī, ka šiem pantiem ir gandrīz identisks [8] vai pat identisks [9] formulējums kā Direktīvas 97/80 4. panta 1. punktam. Tiesai jau spriedumā lietā *Kelly* [10] bija jālemj par pēdējā minētā panta interpretāciju. Šajā lietā P. Kellijs [*P. Kelly*] pieteicās uz iestāšanos Īrijas Universitātes rīkotajā sociālo zinātņu maģistratūrā. Viņa pieteikums tika noraidīts. P. Kellijs uzskatīja, ka pret viņu ir notikusi diskriminācija dzimuma dēļ, kas Direktīvas 97/80 4. panta 1. punkta izpratnē ir aizliegta, un pieprasīja, lai minētā universitāte izsniedz imatrikulācijas veidlapu, šīm veidlapām pievienoto dokumentu un citu izglītības programmas pretendentu novērtējuma lapu kopijas. Tiesa toreiz nosprieda, ka minētais pants "ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā profesionālās izglītības kandidātam – kurš uzskata, ka viņam tikusi liegta pieeja informācijai tāpēc, ka nav ticis ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, – nav paredzētas tiesības piekļūt šīs studiju programmas piedāvātāja rīcībā esošajai informācijai par citu kandidātu uz šo pašu studiju programmu atbilstošo kvalifikāciju, lai viņš saskaņā ar minēto normu varētu pierādīt "faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija"" [11].

21. Ir jākonstatē, ka Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkta, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punkta un Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkta formulējumā vai garā nav nekā, kas ļautu šo risinājumu atspēkot. Faktiski to formulējumos nekur nav tiešas atsauces uz tiesībām piekļūt tās personas rīcībā esošajai informācijai, kuru "tur aizdomās" par diskriminēšanu. Ieinteresētās personas, kuras ir iesniegušas rakstiskus apsvērumus, lielākoties ir norādījušas, ka, lai arī Komisija bija ierosinājusi priekšlikumu piešķirt tiesības uz informāciju diskriminācijas upuru labā [12], šāds priekšlikums galīgajos dokumentos nav ticis iekļauts. Šajos apstākļos to, ka iepriekš minētajos noteikumos nav tiešas atsauces uz tiesībām saņemt informāciju, nevar interpretēt, tā it kā likumdevējs to būtu aizmirsis, bet tieši pretēji – kā viņa gribas izpausmi šādas tiesības nepiešķirt.

22. Arī no minēto noteikumu sistēmas vispār izriet, ka likumdevēja izvēle ir skaidri vērsta uz risinājumu, ar kuru ir saglabāts līdzsvars starp diskriminācijas upuri un darba devēju, ja tas ir īstenojis diskrimināciju. Faktiski šajās trīs direktīvās attiecībā uz pierādīšanas pienākumu ir izraudzīts mehānisms, kas ļauj padarīt minētā pienākuma izpildi upurim vieglāku, to neatceļot. Citiem vārdiem sakot, kā Tiesa jau ir apstiprinājusi savā spriedumā lietā *Kelly* [13], ieviestais mehānisms darbojas divos posmos. Vispirms upurim ir pietiekami pārliecinoši jāapgalvo fakti, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi diskriminācija. Citiem vārdiem sakot, viņam ir jāpierāda, ka pastāv diskriminācijas šķietamība. Pēc tam, kad šī prezumpcija ir konstatēta, tās tiešās sekas ir pierādīšanas pienākuma pārnešana uz atbildētāju. Pantu, uz kuriem attiecas pirmais prejudiciālais jautājums, centrā tomēr atrodas pierādīšanas *pienākums*, kas, kaut gan padarīts vieglāks, tomēr galu galā gulstas uz upuri. Tādējādi ir saglabāts zināms līdzsvars, kas ļauj upurim īstenot savas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi un atbildētājam nenonākt tiesas priekšā, pamatojoties vienīgi uz upura apgalvojumiem.

6 — Minot šo pēdējo direktīvu, patiesības labad ir jānorāda, ka pamatlietas fakti norisinājās tad, kad bija spēkā Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV 1998 L 14, 6. lpp.). Direktīva 2006/54 aizstāja Direktīvu 97/80 pamata tiesvedības laikā. Tomēr ar Direktīvu 2006/54 netika ieviestas nekādas izmaiņas attiecībā uz pierādīšanas pienākumu.

7 — Skat. Direktīvas 2000/43 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu, Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu, kā arī Direktīvas 2006/54 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu un 14. panta 1. punkta a) apakšpunktu.

8 — Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkta un Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punkta redakcijas atšķiras no Direktīvas 97/80 4. panta tikai ar vārdu "saskaņā ar attiecīgo valstu tiesisko sistēmu" izvietojumu teikumā.

9 — Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts.

10 — 2011. gada 21. jūlija spriedums lietā C-104/10 (Krājums, I-6813. lpp.).

11 — Spriedums lietā *Kelly* (minēts iepriekš, 38. punkts).

12 — Skat. Komisijas 1988. gada 27. maijā iesniegtā priekšlikuma Padomes Direktīvai par pierādīšanas pienākumu vienādas darba samaksas un vienlīdzīgas attieksmes pret sievietēm un vīriešiem jomā (COM(88) 269, galīgā redakcija; OV C 176, 5. lpp.) 4. panta b) punktu. Komisija 1998. gadā šo priekšlikumu atsauca (OV 1998, C 40, 7. lpp.).

13 — Minēts iepriekš, 30. punkts.

23. Šī līdzsvara izjaukšana starp personu, kura apgalvo, ka ir bijusi diskriminācijas upure, un atbildētāju nebūtu vienīgais risks, kas tiktu radīts, ja būtu jāatzīst upura labā pastāvošas tiesības saņemt informāciju [14]. Šādā gadījumā faktiski rastos arī jautājums par to trešo personu tiesībām, kuras, iespējams, ir minētas dokumentos vai informācijā, kas tiktu paziņota [15].

24. Visu iepriekš minēto iemeslu dēļ es iesaku uz pirmo jautājumu atbildēt tā, ka ne Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkts, ne Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punkts, ne Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts nav jāinterpretē tādējādi, ka darba pretendents, ja viņš nav ticis izraudzīts, varētu pieprasīt, lai darba devējs viņam paziņotu, vai un pamatojoties uz kādiem kritērijiem, viņš ir pieņēmis darbā citu pretendentu, pat tad, ja izrādās, ka minētais pretendents ticami apgalvo, ka atbilst darba devēja izsludinātā paziņojuma par vakanci nosacījumiem.

B – *Par otro prejudiciālo jautājumu*

1) Ievada piezīmes

25. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka uzdotie jautājumi ir formulēti tā, ka Tiesa tiek aicināta atbildēt uz otro jautājumu tikai apstiprinošas atbildes gadījumā uz pirmo jautājumu. Taču, kā tikko izklāstīju, es iesaku Tiesai atbildēt uz šo pirmo jautājumu noliedzoši.

26. Tomēr, ja Tiesai būtu jāpieturas pie šī jautājumu formulējuma, no tā izrietētu turpinājumā minētās sekas, proti, ka G. Meistere, pamatojoties uz trim direktīvām, kas ir šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu centrā, nevarētu atsaukties uz jebkādām tiesībām saņemt informāciju. Bez informācijas, kas ir vienīgi darba devēja rīcībā, viņa nevarētu minēt iesniedzējtiesai faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi diskriminācija, un viņa turklāt to nevarētu izdarīt vispār, jo viņai nebūtu nekādu tiesību saņemt informāciju. Ja Tiesa neturpinātu analīzi, pastāvētu risks, ka tiktu līdz nullei samazināta direktīvu, ar kurām tiek apkarota diskriminācija darbā pieņemšanas procesa kontekstā, lietderīgā iedarbība.

27. Tomēr varētu tikt iebilsts, ka vienīgi iesniedzējtiesu kompetencē ir novērtēt, vai pēc upura apgalvota fakta var secināt, ka ir notikusi diskriminācija [16]. Taču es norādu, ka Tiesa iepriekš šādu kvalifikāciju jau ir veikusi [17] un ka iesniedzējtiesa to turklāt ir šajā gadījumā tieši aicinājusi noteikt, vai darba devēja klusēšana ir fakts, pēc kura var secināt, ka darba ņēmēja apgalvotā diskriminācija ir notikusi. No prejudiciālā nolēmuma tiesvedības būtības turklāt izriet, ka Tiesai ir jāsniedz valsts tiesai, kas ir pie tās vērsusies, visa pamatlietas izlemšanai noderīgā informācija un arī ka tās "kompetencē ir dot tai norādes, kas izriet no pamatlietas materiāliem, kā arī no tai iesniegtajiem rakstveida un mutvārdu apsvērumiem, kuras ļautu šai tiesai pieņemt nolēmumu konkrētajā lietā, kas tai ir jāizskata" [18].

28. Tieši šī sadarbības gara dēļ, kas Tiesai ir jāapliecina valsts tiesai, es iesaku pārfrāzēt otro jautājumu tādējādi, lai noteiktu, vai fakts, ka darba devējs darba pretendentam nepaziņo informāciju, ko šis pēdējais tam ir pieprasījis, ir jāuzskata par nenozīmīgu visos gadījumos, kad runa ir par secinājuma izdarīšanu par to, vai ir notikusi diskriminācija Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkta, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punkta un Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkta izpratnē.

14 — Ir jānorāda, ka likumdevējs ir pieļāvis, ka šis līdzsvars tiek izjaukts, bet tikai par labu prasītājam, jo šajās trīs direktīvās dalībvalstīm ir atļauts ieviest prasītājiem labvēlīgāku pierādīšanas kārtību (skat. Direktīvas 2000/43 8. panta 2. punktu, Direktīvas 2000/78 10. panta 2. punktu, kā arī Direktīvas 2006/54 19. panta 2. punktu). Tomēr šī līdzsvara izjaukšana ir atkarīga tikai no dalībvalstu gribas. No lietas materiāliem izriet, ka Vācijas Federatīvā Republika, kad tā transponēja trīs direktīvas, uz kurām attiecas šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, prasītājiem labvēlīgāku pierādīšanas kārtību neieviesa.

15 — Tiesa turklāt ir atzinusi, ka gadījumā, kad profesionālās izglītības pretendents, lai piekļūtu šīs izglītības programmas rīkotāja rīcībā esošajai informācijai, kas attiecas uz citu tās pretendentu kvalifikāciju, varētu atsaukties uz Direktīvu 97/80, šīs tiesības uz piekļuvi varētu ietekmēt Savienības tiesības konfidencialitātes jomā (spriedums lietā *Kelly*, minēts iepriekš, 56. punkts).

16 — Skat. Direktīvas 2000/43 preambulas 15. apsvērumu, Direktīvas 2000/78 preambulas 15. apsvērumu, kā arī Direktīvas 2006/54 preambulas 30. apsvērumu. Skat. arī 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-381/99 *Brunnhofer* (*Recueil*, I-4961. lpp., 49. punkts).

17 — It īpaši par jautājumu, vai darba devēja publiski paziņojumi, ar kuriem ir darīts zināms, ka tas nepieņems darbā darba ņēmējus, kuriem ir noteikta etniskā un rases piederība, ir fakts Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkta izpratnē, skat. 2008. gada 10. jūlija spriedumu lietā C-54/07 *Feryn* (Krājums, I-5187. lpp., 30. un 34. punkts).

18 — 2011. gada 14. jūlija spriedums lietā C-464/10 *Henfling* u.c. (Krājums, I-6219. lpp., 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

29. Es Tiesai iesaku arī dziļāk pārdomāt tiesiskās sekas, kas ir saistītas ar darba devēja klusēšanu tādā gadījumā kā pamatlietā.

2) Vērtējums

30. Ar otro jautājumu tātad Tiesai tiek vaicāts, kāda metode iesniedzējtiesai ir jāpiemēro, lai, ņemot vērā trīs direktīvas, kas ir šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu centrā, novērtētu tāda darba devēja attieksmi, kurš neatbild uz darba pretendenta pieprasījumu sniegt informāciju. Šajā ziņā iepriekš minētajā spriedumā lietā *Kelly* Tiesa pēc tam, kad bija atteikusies atzīt tiesību saņemt informāciju pastāvēšanu, tomēr apliecināja, ka "nevar izslēgt, ka [darba devēja] atteikšanās sniegt informāciju [faktu, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi diskriminācija,] konstatēšanas gadījumā var apdraudēt [direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi] mērķa īstenošanu"[19] un it īpaši atņemt lietderīgo iedarbību to noteikumiem, kas ir saistīti ar pierādīšanas pienākumu.

31. Nospriežot šādi, Tiesa ir nepārprotami norādījusi, ka no metodoloģijas viedokļa darba devēja attieksme nav jāvērtē vienīgi, apsverot to, ka viņš nav sniedzis atbildi, bet gluži pretēji – apskatot to plašākajā faktiskajā kontekstā, kurā tā ir ietverta. Ar šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesa ir aicināta tieši palīdzēt iesniedzējtiesai noteikt, kāda veida apstākļus varētu ņemt vērā, lai veiktu šim konkrētajam gadījumam atbilstošu novērtējumu.

32. Šajā ziņā iesniedzējtiesa nevar neņemt vērā faktu, ka, tā kā darba devējs atteicās paziņot šo informāciju, pastāv ievērojama iespējamība, ka minētais darba devējs tādējādi varētu padarīt savus lēmumus neapstrīdamus. Citiem vārdiem sakot, šādi darba devējs vienīgais patur savā rīcībā nozīmīgos apstākļus, no kuriem ir atkarīga prasības, ko celtu neveiksmīgais pretendents, pamatotība un galu galā izredzes tikt apmierinātai. Ir jāpatur prātā arī tas, ka darbā pieņemšanas procesa kontekstā pretendenta – kurš noteikti ir no uzņēmuma, kas pieņem darbiniekus, ārpus stāvoša persona – pozīcija padara norāžu vai faktu, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi diskriminācija, iegūšanu vēl sarežģītāku nekā tad, ja runa ir par pierādījumu sniegšanu tam, ka darba devējs īsteno noteiktu skaitu diskriminējošu pasākumu, kas attiecas, piemēram, uz darbinieku darba samaksas nosacījumiem[20]. Līdz ar to attiecībā uz tādu informācijas elementu iegūšanu, kas varētu būt fakti, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi diskriminācija, un kuri tomēr ir vajadzīgi, lai izraisītu pierādīšanas pienākuma atvieglojumu, darba pretendents parasti ir pilnībā atkarīgs no darba devēja labās gribas un viņam var būt reālas objektīvas grūtības minētos informācijas elementus sagādāt. Šajā ziņā es norādu, ka Vācijas valdības tiesas sēdē ieteiktie risinājumi, kā pretendents varētu iegūt informācijas elementus pēc paša iniciatīvas, likās maz pārliecinoši. Prasīt, lai pretendents tieši sazinātos ar darba devēja uzņēmuma darbinieku padomi vai arī darba sākuma brīdī ierastos darba vietā, lai tur pēc "kategorijām" uzskaitītu klātesošos darbiniekus, faktiski izrādītos ārkārtīgi hipotētiski un galu galā ne īpaši saprātīgi, jo, pirmkārt, ne visiem darba devējiem ir uzņēmuma darbinieku padome un, otrkārt, visas pazīmes, uz kurām varētu balstīties kāds no diskriminācijas pamatiem, nebūt nav ar novērošanu vien identificējamas.

33. Tādējādi tomēr gadījumā, ka darba pretendents attiecībā uz tādu informācijas elementu iegūšanu, kas varētu būt fakti, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi diskriminācija, liekas pilnībā atkarīgs no darba devēja labās gribas, līdzsvars starp darba devēja brīvību un darba pretendenta tiesībām, kurām Savienības likumdevējs ir piešķīris ievērojamu nozīmi, varētu šķist izjaukts.

34. Saskaroties ar šādu gadījumu, perspektīvā šo līdzsvaru atjaunot valstu tiesām vispārīgi ir jāizvirza zemāks prasību līmenis, salīdzinot, piemēram, ar to, kas būtu vajadzīgs, lai, kvalificējot faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi diskriminācija trīs direktīvu, uz kurām attiecas šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, izpratnē, noteiktu, ka pastāv iesniedzējtiesas lēmuma pamatojumā minētā ļoti

19 — 39. punkts.

20 — Pat šādā gadījumā pierādīt diskrimināciju var būt grūti. Tomēr no pastāvīgās judikatūras izriet, ka, ja uzņēmums piemēro darba samaksas sistēmu, kuru raksturo pilnīgs pārskatāmības trūkums, kas tādējādi padara grūtāku prasītāja uzdevumu, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka tā algu prakse nav diskriminējoša, tiklīdz darba ņēmēja sieviete, kura uzskata sevi par diskriminācijas upuri, pierāda, ka, salīdzinot ar relatīvi lielu algoto darbinieku skaitu, darba ņēmēju sieviešu vidējā darba samaksa ir zemāka, nekā tā ir darba ņēmējiem vīriešiem (no plaša judikatūras klāsta skat. spriedumu lietā *Brunnhofer*, minēts iepriekš, 54. punkts un tajā minētā judikatūra).

lielā varbūtība, it īpaši, lai tiesības, kas pilsoņiem izriet no Savienības tiesībām, varētu tikt efektīvi garantētas un iegūtu efektīvu tiesas aizsardzību. Darba devēja atteikums sniegt informāciju konkrētajā kontekstā, kurā tas ir ietverts, faktiski varētu apdraudēt minētajās direktīvās izvirzītā mērķa – efektīvi īstenot vienlīdzīgas attieksmes principu – sasniegšanu [21].

35. Veicamās novērtēšanas nolūkā un lai piemērotu iepriekš minētajā spriedumā lietā *Kelly* ieteikto metodi, iesniedzējtiesa nedrīkstētu neņemt vērā tāda veida svarīgos apstākļus kā tie, kuri šīs lietas gadījumā ir nodibināti, pirmkārt, ar faktu, ka no lietas materiāliem izriet, ka darba devējs neapstrīd atbilstību starp darba pretendentes kvalifikāciju un izpildāmo amatu un tajā pašā laikā nav vēlējies aicināt G. Meisteri uz darba interviju, kaut gan uzaicināja uz šādu interviju citus pretendentus, un, otrkārt, ar faktu, ka minētā pretendente atsaucās uz darba piedāvājumu, nevis iesniedza pieteikumu pēc pašas iniciatīvas. Runājot pavisam skaidri, ņemot vērā Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punktu, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktu un Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktu, darba devēja nereaģēšana uz pretendenta pieprasījumiem sniegt informāciju būtu jāvērtē atšķirīgi gadījumos, ja pretendentam acīmredzami nav vajadzīgās kvalifikācijas, viņš ir ticis uzaicināts uz darba interviju vai ir pieteicies kā darba pretendents pēc paša iniciatīvas.

36. Apsvērt varētu arī trešo apstākli. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu tiek norādīts, ka, pirmkārt, atbildētāja pamatlietā ar 2006. gada 11. oktobra vēstuli noraidīja prasītājas pieteikumu un, otrkārt, pēc tam, kad minētā atbildētāja publicēja internetā jaunu sludinājumu par pieņemšanu darbā ar tādu pašu saturu, prasītāja 2006. gada 19. oktobrī vēlreiz iesniedza pieteikumu, kas tika atkārtoti noraidīts, neuzaicinot prasītāju uz interviju. Kad tiesas sēdē atbildētājas pamatlietā pārstāvei tika vaicāts, kādi bija iemesli šī otrā sludinājuma publicēšanai, viņa tomēr nespēja konkrēti izskaidrot darbā pieņemšanas procesa hronoloģiju. Iesniedzējtiesas ziņā būs pārbaudīt, vai otrais sludinājums tika publicēts tāpēc, ka darba devēju nebija apmierinājuši pretendenti, kurus tas bija uzaicinājis pēc pirmā sludinājuma, un vai, neņemot vērā šo apstākli, tas joprojām noraidīja prasītājas pieteikumu, atkal neuzaicinot viņu uz interviju, kaut gan neapstrīd viņas kvalifikācijas atbilstību attiecīgajam amatam.

37. Saskaņā ar tās iepriekš minētajā spriedumā lietā *Kelly* ieteikto metodi, es iesaku Tiesai uz otro jautājumu atbildēt tādējādi, ka atbilstoši Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punktam, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktam, kā arī Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktam iesniedzējtiesai tāda darba devēja attieksme, kas izpaužas kā atteikums izpaust neveiksmīgā darba pretendenta pieprasīto informāciju par darbā pieņemšanas iznākumu un kritērijiem, kurus darba devējs ir ievērojis, īstenojot viena no minētajiem darba pretendentiem pieņemšanu darbā, ir jāvērtē, apsverot ne vien to, ka darba devējs nav sniedzis atbildi, bet gluži pretēji, apskatot šo attieksmi plašākajā faktiskajā kontekstā, kurā tā ir ietverta. Šajā ziņā iesniedzējtiesa var ņemt vērā apstākļus, tādus kā darba pretendenta kvalifikācijas līmeņa acīmredzamā atbilstība un neuzaicināšana uz interviju, un to, ka darba devējs, iespējams, neuzaicinātu šo pašu pretendentu arī gadījumā, ja tas veiktu otro pretendentu atlasi tam pašam amatam.

V – Secinājumi

38. Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz abiem *Bundesarbeitsgericht* prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) ne Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, 8. panta 1. punkts, ne Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 10. panta 1. punkts, ne Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas

21 — Pēc analoģijas skat. spriedumu lietā *Kelly* (minēts iepriekš, 34. punkts).

jautājumos, 19. panta 1. punkts nav jāinterpretē tādējādi, ka darba pretendents, ja viņš nav ticis izraudzīts, varētu pieprasīt, lai darba devējs viņam paziņotu, vai un pamatojoties uz kādiem kritērijiem, viņš ir pieņēmis darbā citu pretendentu, pat tad, ja izrādās, ka minētais pretendents ticami apgalvo, ka atbilst darba devēja izsludinātā paziņojuma par vakanci nosacījumiem;

2) atbilstoši Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punktam, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktam, kā arī Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktam iesniedzējtiesai tāda darba devēja attieksme, kas izpaužas kā atteikums izpaust neveiksmīgā darba pretendenta pieprasīto informāciju par darbā pieņemšanas iznākumu un kritērijiem, kurus darba devējs ir ievērojis, īstenojot viena no minētajiem darba pretendentiem pieņemšanu darbā, ir jāvērtē, apsverot ne vien to, ka darba devējs nav sniedzis atbildi, bet gluži pretēji, apskatot šo attieksmi plašākā faktiskajā kontekstā, kurā tā ir ietverta. Šajā ziņā iesniedzējtiesa var ņemt vērā apstākļus, tādus kā darba pretendenta kvalifikācijas līmeņa acīmredzamā atbilstība un neuzaicināšana uz interviju, un to, ka darba devējs, iespējams, neuzaicinātu šo pašu pretendentu arī gadījumā, ja tas veiktu otro pretendentu atlasi tam pašam amatam.