PAOLO MENGOZZI
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2012. január 12.[1]

C-415/10. sz. ügy

Galina Meister
kontra
Speech Design Carrier Systems GmbH

(A Bundesarbeitsgericht [Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Bizonyítási teher — Magánjogi vállalkozáshoz állásra pályázó és elutasított személy ahhoz való jogosultsága, hogy a kiválasztási eljárásra vonatkozó összes adathoz hozzáférjen az esetleges hátrányos megkülönböztetés bizonyítása érdekében — Olyan tény, amely hátrányos megkülönböztetés fennállására enged következtetni — Az adatszolgáltatás munkáltató általi megtagadásához fűződő jogi következmények”

1. Tudvalevő, hogy a hátrányos megkülönböztetést rendkívül nehéz bizonyítani. E megállapítás még inkább igaz a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés esetén. Ezen akadály ismeretében az uniós jogalkotó intézkedéseket fogadott el annak érdekében, hogy megkönnyítse az olyan álláskeresők feladatát, akik nemen, koron vagy származáson alapuló hátrányos megkülönböztetés áldozatának érzik magukat. A jogalkotó ezért lehetővé tette a bizonyítási teher áthelyezését, anélkül azonban, hogy elment volna annak teljes megfordításáig, mivel nem hagyhatta teljesen figyelmen kívül a munkáltatót hagyományosan megillető azon jogosultságot, hogy szabadon válassza ki az alkalmazni kívánt személyeket.

2. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem Németországból érkezett, és azt a kényes kérdést terjeszti a Bíróság elé, hogy valamely állásra jelentkező személy hogyan tudja magára nézve érvényre juttatni az egyenlő bánásmód elvét, ha a pályázatát a munkáltató anélkül utasítja el, hogy az elutasítást a legcsekélyebb mértékben indokolná, illetve bármiféle, a kiválasztási eljárásra vagy annak kimenetelére vonatkozó legcsekélyebb információval szolgálna.

I – A jogi háttér

A – *Az uniós jog*

3. A személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv[2] célja a faji- vagy etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.

4. A 2000/43 irányelv 8. cikke a bizonyítási teherről szól. E cikk (1) bekezdése kimondja, hogy „[a] tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az alperesnek kelljen bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült, abban az esetben, ha azok a személyek, akiket saját állításuk szerint az egyenlő

1 — Eredeti nyelv: francia.

2 — HL L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.

bánásmód elvének be nem tartása miatt sérelem ért, a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt olyan tényeket bizonyítanak, amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] történt”.

5. A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv[3] célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

6. A 2000/78 irányelv 10. cikke a bizonyítási teherről szól. E cikk (1) bekezdése szó szerint megismétli a 2000/43 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének tartalmát.

7. A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[4] a bizonyítási teherről szóló 19. cikkének (1) bekezdésében kimondja, hogy „[a] tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre [helyesen: hátrányos megkülönböztetésre] lehet következtetni”.

B – *A német jog*

8. Az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, a továbbiakban: AGG) célja – e törvény 1. §-a értelmében – annak megakadályozása, hogy bármely munkavállalót faji- vagy etnikai származáson, nemen, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés érjen. E törvény kifejezetten kimondja, hogy a valamely állásra pályázó személyeket munkavállalónak kell tekinteni.[5] Másfelől az AGG 22. §-a a bizonyítási terhet illetően előírja, hogy „ha a jogvitában valamely fél olyan bizonyítékokkal szolgál, amelyekből az 1. §-ban felsorolt okokon alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállását lehet vélelmezni, az ellenfelet terheli annak bizonyítása, hogy nem sértették meg a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemre vonatkozó rendelkezéseket”.

II – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

9. G. Meister 1961-ben született, orosz származású. Orosz rendszertechnikai mérnöki oklevéllel rendelkezik, amelynek németországi főiskolai (Fachhochschule) oklevéllel való egyenértékűségét Schleswig-Holstein tartomány elismerte.

10. A Speech Design Carrier Systems GmbH vállalkozás (a továbbiakban: Speech Design vállalkozás) 2006-ban álláshirdetést tett közzé a sajtóban, „tapasztalt szoftverfejlesztő” felvétele céljából. 2006. október 5-én G. Meister benyújtotta pályázatát, amelyet a Speech Design vállalkozás 2006. október 11-i levelében elutasított. Az említett vállalkozás nem sokkal később hasonló tartalmú hirdetést tett közzé az Interneten. 2006. október 19-én G. Meister ismét benyújtotta pályázatát, azonban a Speech Design vállalkozás másodszor is elutasította jelentkezését, anélkül hogy interjúra hívta volna, vagy bármiféle tájékoztatást adott volna a pályázat elutasításával kapcsolatban.

3 — HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.

4 — HL L 204., 23. o.

5 — Az AGG 6. §-a.

11. Mivel G. Meister úgy vélte, hogy neme, származása és életkora miatt hátrányos megkülönböztetés érte, keresetet indított, és az AGG 15. §-a alapján vagyoni kártérítést követelt. Kérte azt is, hogy a helyzet tisztázása érdekében a Speech Design vállalkozás mutassa be a hirdetés alapján felvett pályázó anyagát.

12. Mind az első fokon eljáró, mind a fellebbviteli bíróság elutasította G. Meister kártérítési kérelmét azon az alapon, hogy a felperes nem szolgált elegendő bizonyítékkal, amelyből hátrányos megkülönböztetés fennállását lehetne vélelmezni. G. Meister ekkor „felülvizsgálati" kérelmet terjesztett a Bundesarbeitsgericht (Németország) elé. A Speech Design vállalkozás a maga részéről az említett kérelem elutasítását kérte, azon az alapon, hogy az nem volt megfelelően alátámasztva, mivel a felperes nem hozott fel olyan tényeket, amelyek alapján hátrányos megkülönböztetés fennállását lehet vélelmezni.

13. A kérdést előterjesztő bíróság a maga részéről elfogadja, hogy az alapügy felperese a nemzeti jog értelmében nyilvánvalóan kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint hasonló helyzetben lévő más személyek, mivel őt a munkáltató nem hívta interjúra, mint a Speech Design vállalkozáshoz pályázó más személyeket. A kérdést előterjesztő bíróság azonban azt is megjegyzi, hogy G. Meisternek nem állt módjában bizonyítani, hogy e kedvezőtlenebb bánásmódban neme, életkora vagy etnikai származása miatt részesítették. Márpedig a német jog megköveteli, hogy a kérelmező fél, aki hátrányos megkülönböztetésre hivatkozik, mutasson be olyan bizonyítékokat, amelyekből az említett hátrányos megkülönböztetés fennállását lehet vélelmezni, és nem fogad el egyszerű állításokat. Ilyen többek között az a helyzet, amikor az előadott tények objektív szempontból nagy valószínűséggel arra engednek következtetni, hogy a hátrányos megkülönböztetés ezen okok valamelyikére vezethető vissza.

14. Az AGG releváns rendelkezései és különösen a 22. § alapján – melynek célja a 2000/43 irányelv 8. cikkének és a 2000/78 irányelv 10. cikkének a német jogba való átültetése – a kérdést előterjesztő bíróság jelzi, hogy az olyan pályázó, aki úgy véli, hogy őt neme, életkora és vagy etnikai származása miatt hátrányos megkülönböztetés érte, nem tesz eleget kötelezettségének, egyszerűen azt állítva, hogy pályázott, elutasították, valamint nemét, életkorát vagy származását pontosítva. G. Meisternek tehát olyan további tényekre kellene hivatkoznia, amelyek alkalmasak arra, hogy nagy valószínűséggel alátámasszák a hátrányos megkülönböztetés indokait, mivel azt, hogy nem hívták be állásinterjúra, sok más tényező is magyarázhatja. G. Meisternek tehát az AGG 22. §-a értelmében tényekre kell hivatkoznia. Mindazonáltal, pontosan amiatt, hogy a munkaadó a pályázatok elutasításakor semmiféle tájékoztatást nem adott, nem volt lehetősége e követelmény teljesítésére. Emiatt teszi fel az előterjesztő bíróság azt a kérdést, hogy a 2000/43, 2000/78 és 2006/54 irányelvből származik-e tájékoztatáshoz való jog, amely lehetővé tenné az elégedetlen pályázó számára annak megkövetelését a munkáltatótól, hogy közölje kit vett fel, és mely indokok vezérelték döntése meghozatalában.

15. A Bundesarbeitsgericht, mivel nehézségei merültek fel az uniós jog értelmezésével kapcsolatban, az eljárás felfüggesztése mellett döntött, és a Bíróság Hivatalához 2010. augusztus 20-án benyújtott előzetes döntéshozatalra utaló határozatában az EUMSZ 267. cikk alapján a következő kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé:

„1)Úgy kell-e értelmezni a […] 2006/54[…] 19. cikkének (1) bekezdését és a […] 2000/43 […] irányelv 8. cikkének (1) bekezdését, valamint a […] 2000/78[…] irányelv 10. cikkének (1) bekezdését, hogy az olyan munkavállaló számára, aki állítása szerint a munkáltató által közzétett álláshirdetésben előírt összes feltételnek megfelel, abban az esetben, ha nem alkalmazzák, felvilágosításhoz való jogot kell-e biztosítani a munkáltatóval szemben arra vonatkozóan, hogy a munkáltató alkalmazott-e másik pályázót, és ha igen, mely feltételek alapján került sor az alkalmazásra?

2)Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén [a]zon körülmény alapján, hogy a munkáltató nem közli a kért adatokat, vélelmezni lehet-e a munkavállaló által hivatkozott hátrányos megkülönböztetés fennállását?"

III – A Bíróság előtti eljárás

16. Az alapeljárás felperese, a Speech Design vállalkozás, a német kormány, valamint az Európai Bizottság írásbeli észrevételeket terjesztett a Bíróság elé.

17. A 2011. november 30-án tartott tárgyaláson az alapeljárás alperese, a német kormány és a Bizottság szóbeli észrevételeket terjesztett elő.

IV – Jogi értékelés

A – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésről*

18. Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy valamely állás olyan pályázója, aki hitelt érdemlően állítja, hogy megfelel a munkáltató által közzétett álláshirdetésben előírt feltételeknek, abban az esetben, ha pályázatát anélkül utasítják el, hogy behívnák állásinterjúra, megkövetelheti-e ez utóbbitól, hogy tájékoztassa arról, végül kit vett fel, és milyen szempontok vezérelték döntése meghozatalában.

19. Mivel az alapeljárás felperese nemén, életkorán és származásán alapuló hátrányos megkülönböztetésre hivatkozik, az első kérdés a 2000/43, a 2000/78 és a 2006/54 irányelv[6] releváns rendelkezéseit érinti, amelyek hatálya kiterjed a munkavállalás feltételeire.[7] A 2000/43 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének, a 2000/78 irányelv 10. cikke (1) bekezdésének, valamint a 2006/54 irányelv 19. cikke (1) bekezdésének szövege közel azonos, és a bizonyítási terhet illetően a hátrányos megkülönböztetés esetét ugyanazon jogi szabályozás alá vonják.

20. Meg kell jegyezni azt is, hogy e cikkek szövege közel azonos[8] vagy éppenséggel azonos[9] a 97/80 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével. Márpedig a Bíróságnak a Kelly-ügyben hozott ítéletében[10] már alkalma nyílt arra, hogy ez utóbbi cikk értelmezéséről nyilatkozzon. Ezen ügyben P. Kelly egy írországi egyetem társadalomtudományi mesterképzésén kívánt részt venni. Pályázatát azonban elutasították. P. Kelly úgy érezte, hogy a 97/80 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében tiltott hátrányos megkülönböztetés érte, és követelte az említett egyetemtől a képzésre jelentkező többi személy jelentkezési lapjai, az azokhoz csatolt iratok, valamint pontozólapjaik másolatainak bemutatását. A Bíróság akkor úgy határozott, hogy az említett cikket „akként kell értelmezni, hogy az a szakképzésre jelentkező azon személy számára, aki úgy ítéli meg, hogy az e szakképzéshez való hozzájutást azért tagadták meg tőle, mert nem tartották tiszteletben az egyenlő bánásmód elvét, nem biztosít jogot ahhoz, hogy hozzáférjen az említett képzés szervezőjének birtokában lévő, az e képzés többi jelentkezőjének képesítéseivel kapcsolatos információkhoz, annak érdekében, hogy módjában álljon az e rendelkezés szerinti »olyan tényekre« hivatkozni, »amelyekből közvetlen vagy közvetett [hátrányos] megkülönböztetésre lehet következtetni«”[11].

21. Meg kell állapítani, hogy a 2000/43 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének, a 2000/78 irányelv 10. cikke (1) bekezdésének és a 2006/54 irányelv 19. cikke (1) bekezdésének szövegében vagy szellemében semmi sem található, ami gyengíthetné e megoldást. Azok szövegében ugyanis semmiféle kifejezett utalás nem található a hátrányos megkülönböztetéssel „gyanúsított” személy birtokában lévő adatokhoz való

6 — Ez utóbbi irányelvre való hivatkozást illetően igaz, hogy az alapügy tényállása a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 6. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 264. o.) hatálya alatt valósult meg. A 2006/54 irányelv az alapeljárás alatt lépett a 97/80 irányelv helyébe. Így a 2006/54 irányelv a bizonyítási terhet illetően semmiféle változást nem hozott.

7 — Lásd a 2000/43 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontját, a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontját, valamint a 2006/54 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontját és 14. cikke (1) bekezdésének a) pontját.

8 — A 2000/34 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének és a 2000/78 irányelv 10. cikke (1) bekezdésének szövege csupán az „igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban” fordulat mondatbeli helyzetét illetően tér el a 97/80 irányelv 4. cikkének szövegétől.

9 — A 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése.

10 — A C-104/10. sz. Kelly-ügyben 2011. július 21-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-6813. o.).

11 — A fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 38. pontja.

hozzáférés jogát illetően. Az írásbeli észrevételt előterjesztő érdekelt felek többnyire arra mutattak rá, hogy noha a Bizottság terjesztett elő olyan javaslatot, amely tájékoztatáshoz való jogot biztosított volna a hátrányos megkülönböztetés áldozatai számára,[12] ilyen javaslatot sohasem fogadtak el végleges formában. Ilyen körülmények között a fent említett rendelkezésekben a tájékoztatáshoz való jogra történő kifejezett utalás hiányát nem a jogalkotó feledékenységeként kell értelmezni, hanem éppen ellenkezőleg, az ilyen jog biztosításának kifejezett elutasításaként.

22. Az említett rendelkezések általános rendszeréből az is kitűnik, hogy a jogalkotó egyértelműen olyan megoldás mellett döntött, amely fenntartja az egyensúlyt a hátrányos megkülönböztetés áldozata és a hátrányos megkülönböztetést elkövető munkáltató között. A bizonyítási terhet illetően a három irányelv ugyanis olyan mechanizmust választott, amely enyhíthet az áldozat bizonyítási terhén, de nem szünteti azt meg. Másként szólva, ahogyan azt a Bíróság a Kelly-ügyben hozott ítéletben[13] már megállapította, az említett mechanizmus két szakaszból áll. Először az áldozatnak kell megfelelő módon igazolnia olyan tényeket, amelyekből vélelmezhető a hátrányos megkülönböztetés fennállása. Másképpen fogalmazva, bizonyítania kell a hátrányos megkülönböztetés látszatát. Ezt követően, ha e vélelem fennáll, annak automatikus következménye a bizonyítási teher alperesre hárulása. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés középpontjában tehát a bizonyítási *teher* áll, amely ugyan könnyebb, mégis ténylegesen az áldozatra hárul. Így fennmarad bizonyos egyensúly, amely lehetővé teszi az áldozat számára az egyenlő bánásmódhoz való jogának érvényesítését, és az alperes számára azt, hogy ne idézzék bíróság elé kizárólag az áldozat állítása alapján.

23. Nem a magát hátrányos megkülönböztetés áldozatának tekintő személy és az alperes közötti egyensúly felbomlása az egyetlen veszély, amelyet a tájékoztatáshoz való jog áldozat számára történő elismerése hordoz.[14] Ebben az esetben felmerülne az esetleg átadott iratokban vagy adatokban említett harmadik személyek jogainak kérdése is.[15]

24. A fenti indokok összessége alapján azt a választ javaslom az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre, hogy sem a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdését, sem a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdését, sem a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését nem lehet oly módon értelmezni, hogy az olyan munkavállaló, akit nem alkalmaztak, megkövetelheti a munkáltatótól annak közlését, hogy alkalmazott-e másik pályázót, és ha igen, mely feltételek alapján került sor az alkalmazásra, még akkor sem, ha bebizonyosodik, hogy az említett pályázó hitelt érdemlően állítja, hogy megfelel a munkáltató által közzétett álláshirdetésben előírt összes feltételnek.

B – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésről*

1. Bevezető megjegyzések

25. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a feltett kérdéseket úgy fogalmazták meg, hogy a Bíróságnak csak akkor kell választ adnia a második kérdésre, ha az első kérdésre igenlő választ ad. Márpedig, ahogyan kifejtettem, az első kérdésre elutasító válasz adását javaslom a Bíróságnak.

12 — Lásd a Bizottság által 1988. május 27-én benyújtott, a férfiak és nők közötti egyenlő díjazás és egyenlő bánásmód terén a bizonyítási teherről szóló tanácsi irányelvjavaslat (COM(88) 269 végleges) (HL C 176., 5. o.) 4. cikkének b) pontját. E javaslatot a Bizottság 1998-ban visszavonta (HL 1998. C 40., 7. o.).

13 — A fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 30. pontja.

14 — Meg kell jegyezni, hogy a jogalkotó elfogadta ezen egyensúly megbontását, azonban kizárólag a felperes javára, mivel e három irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a felperesre nézve kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be (lásd a 2000/43 irányelv 8. cikkének (2) bekezdését, a 2000/78 irányelv 10. cikkének (2) bekezdését, valamint a 2006/54 irányelv 19. cikkének (2) bekezdését). Mindazonáltal az egyensúly e megbontása kizárólag a tagállamok szándékán múlik. Az ügy irataiból kitűnik, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság nem fogadott el a felperesre nézve kedvezőbb bizonyítási szabályokat a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemben szereplő három irányelv átültetésekor.

15 — A Bíróság egyébként elismerte, hogy abban az esetben, ha valamely szakmai képzésre jelentkező személy a 97/80 irányelvre hivatkozhatna az e képzés szervezője által birtokolt, e képzés többi jelentkezőjének képesítéseire vonatkozó adatokhoz való hozzáférés érdekében, e hozzáférési jogot korlátozhatják a bizalmas kezelésre vonatkozó uniós jogszabályok (a fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 56. pontja).

26. Mindazonáltal, ha a Bíróságnak tartania kellene magát a kérdések szövegéhez, annak az volna a következménye, hogy G. Meister a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem középpontjában álló három irányelv alapján semmiféle tájékoztatáshoz való jogra nem hivatkozhatna. Mivel meg volna fosztva azon információktól, amelyek kizárólag a munkáltatónak állnak rendelkezésére, G. Meister nem tudna olyan tényeket tárni a bíróság elé, amelyekből hátrányos megkülönböztetés fennállását lehet vélelmezni, ráadásul erre soha nem nyílna lehetősége, mivel semmiféle tájékoztatáshoz való jog nem illeti meg. Ha a Bíróság nem vinné tovább az elemzést, a felvételi eljárás során történő hátrányos megkülönböztetés ellen fellépő irányelvek hatékony érvényesülése válna semmivé.

27. Erre lehetne azzal válaszolni, hogy kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak mérlegelése, hogy az áldozat által felhozott tény elegendő-e a hátrányos megkülönböztetés vélelmezéséhez.[16] Mindazonáltal megjegyzem, hogy a Bíróság a múltban már végzett ilyen minősítést,[17] ráadásul a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság kifejezetten felkérte annak eldöntésére, hogy a munkáltató hallgatása olyan ténynek minősül-e, amely lehetővé teszi a munkavállaló által állított hátrányos megkülönböztetés vélelmezését. Másfelől az előzetes döntéshozatali eljárás rendszeréből az következik, hogy a Bíróság köteles az alapügyben szereplő jogvita eldöntéséhez szükséges minden hasznos információt megadni a hozzá forduló nemzeti bíróságnak, és „hatáskörrel rendelkezik arra, hogy az alapeljárás iratai, valamint az elé terjesztett írásbeli és szóbeli észrevételek alapján olyan útmutatást adjon a nemzeti bíróságnak, amely lehetővé teszi e bíróság számára, hogy az előtte folyamatban lévő konkrét jogvitát eldöntse”[18].

28. Ugyanezen együttműködés szellemében, amelyet a Bíróság a nemzeti bíróság iránt tanúsítani köteles, javaslom a második kérdés oly módon történő átfogalmazását, mint amely annak eldöntésére irányul, hogy az a tény, hogy a munkáltató nem közli az állásra pályázó személlyel az utóbbi által kért információkat, minden esetben irrelevánsnak tekintendő-e, ha a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése, a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdése, és a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése szerinti hátrányos megkülönböztetés fennállásának vélelméről van szó.

29. Azt javaslom tehát a Bíróságnak, hogy vigye tovább az alapügyben szereplőhöz hasonló esetre nézve a munkáltató hallgatásához kapcsolódó jogi következményekre vonatkozó gondolatmenetet.

2. Értékelés

30. A második kérdés tehát annak megválaszolását kívánja a Bíróságtól, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak milyen módszert kell követnie az olyan munkáltató magatartásának a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem középpontjában álló három irányelv fényében történő értékelésekor, aki nem ad választ az állásra pályázó személy tájékoztatás iránti kérésére. E tekintetben a Bíróság a fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítéletben – miután elutasította a tájékoztatáshoz való jog elismerését – mindazonáltal kimondta, hogy „nem zárható ki, hogy amennyiben a [munkáltató] a [hátrányos megkülönböztetés fennállásának vélelmezését lehetővé tévő] tények bizonyítása keretében megtagadja az információnyújtást, ez veszélyeztetheti [az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek] céljának megvalósítását”[19], és megfoszthatja többek között a bizonyítási teherrel kapcsolatos rendelkezéseket a hatékony érvényesüléstől.

31. Ennek kimondásával a Bíróság egyértelműen jelezte, hogy módszertani szempontból a munkáltató magatartását úgy kell értékelni, hogy nem csupán önmagában a válaszadás hiányát kell tekintetbe venni, hanem azt az ügy körülményeinek szélesebb összefüggéseibe kell helyezni. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemben a Bíróságot pontosan arra kérték, hogy segítsen a kérdést előterjesztő bíróságnak eldönteni, milyen jellegű tényezőket lehet figyelembe venni a jelen ügyben szükséges értékelés elvégzésekor.

16 — Lásd a 2000/43 irányelv tizenötödik preambulumbekezdését, a 2000/78 irányelv tizenötödik preambulumbekezdését, valamint a 2006/54 irányelv harmincadik preambulumbekezdését. Lásd továbbá a C-381/99. sz. Brunnhofer-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-4961. o.) 49. pontját.

17 — Lásd különösen a C-54/07. sz. Feryn-ügyben 2008. július 10-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-5187. o.) 30. és 34. pontját azt a kérdést illetően, hogy a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett ténynek minősülnek-e az olyan nyilvános kijelentések, amelyek útján valamely munkáltató tudatja, hogy nem fog bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat felvenni.

18 — A C-464/10. sz., Henfling és társai ügyben 2011. július 14-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-6219. o.) 41. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

19 — 39. pont.

32. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság nem hagyhatja figyelmen kívül azt a tényt, hogy mivel a munkáltató megtagadta e tájékoztatás megadását, nem elhanyagolható annak valószínűsége, hogy az említett munkáltató ily módon támadhatatlanná tudja tenni döntéseit. Más szavakkal, a munkáltató így továbbra is kizárólagos birtokosa azon a fontos információknak, amelyektől végeredményben az elégedetlen munkavállaló által indítható kereset megalapozottsága és sikerének esélye függ. A felvételi eljárással összefüggésben szem előtt kell tartani azt is, hogy a pályázó – szükségszerűen a felvételt hirdető vállalkozáson kívüli – helyzete még nehezebbé teszi a hátrányos megkülönböztetés fennállásának vélelmezését lehetővé tévő bizonyítékok vagy tények beszerzését, mint amikor például annak bizonyításáról van szó, hogy a munkáltató az alkalmazottak díjazási feltételeit illetően hátrányosan megkülönböztető intézkedéseket alkalmaz.[20] Az állásra pályázó személy tehát általában teljes mértékben ki van szolgáltatva a munkáltató jóindulatának az olyan információk beszerzését tekintve, amelyekből hátrányos megkülönböztetés fennállását lehet vélelmezni, és amelyek elengedhetetlenek a bizonyítási teher könnyítéséhez, továbbá a pályázó az említett információk beszerzése során valódi, objektív nehézségekbe ütközhet. E tekintetben megjegyzem, hogy a német kormány által a tárgyaláson javasolt azon megoldás, hogy a pályázó saját kezdeményezésre kapja meg az információkat, kevéssé tűntek meggyőzőnek. Ugyanis annak megkövetelése a pályázótól, hogy közvetlenül lépjen kapcsolatba a munkáltató üzemi tanácsával, vagy akár szolgálatba lépésekor jelenjen meg a munkahelyén annak érdekében, hogy ott „csoportonként” vegye számba a jelenlévő alkalmazottakat, teljességgel elméletinek mutatkozik, végezetül pedig kevéssé ésszerű, mivel nem minden munkáltató rendelkezik üzemi tanáccsal, másrészt pedig nem minden olyan körülmény azonosítható pusztán megfigyelés útján, amely hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgálhatott.

33. Így abban az esetben, ha a pályázó teljes mértékben a munkáltató jóindulatának van alárendelve az olyan információk beszerzését tekintve, amelyekből hátrányos megkülönböztetés fennállását lehet vélelmezni, felbomolhat a munkáltató szabadsága és az állásra pályázó személy jogai közötti egyensúly, amelynek az uniós jogalkotó nagy jelentőséget tulajdonít.

34. Ha ilyen esettel szembesülnek, ezen egyensúly helyreállítása érdekében a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem középpontjában álló három irányelv értelmében vett, a hátrányos megkülönböztetés fennállásának vélelmezését lehetővé tévő tények értékelése során a nemzeti bíróságoknak általában alacsonyabb követelményszintet kell választaniuk annál, mint amit például az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásában említett igen nagy valószínűség meghatározásakor követelnének meg, többek között annak érdekében, hogy az uniós jog alapján a jogalanyokat megillető jogosultságokat hatékonyan lehessen biztosítani, és azok hatékony bírói jogvédelemben részesüljenek. A munkáltató részéről a tájékoztatás megtagadása ugyanis adott sajátos körülmények között veszélyeztetheti az említett irányelvek[21] céljainak megvalósulását, vagyis az egyenlő bánásmód elvének hatékony érvényesülését.

35. Az elvégzendő értékelésre tekintettel és a fent hivatkozott Kelly-ügyben javasolt módszer követése érdekében a kérdést előterjesztő bíróság nem hagyhat figyelmen kívül jelentős tényállási elemeket, mint amilyennek a jelen ügyben az minősül, hogy egyrészt az iratokból kitűnik, hogy a betöltendő állás és a pályázó végzettsége közötti megfelelést a munkáltató nem vitatja, noha ez utóbbi nem kívánta állásinterjúra behívni G. Meistert annak ellenére, hogy más személyeket ilyen interjúra hívott, másrészt az a tény, hogy az említett pályázó álláshirdetésre jelentkezett, nem pedig spontán módon küldte be pályázatát. Az egyértelműség kedvéért, a munkáltatónak a pályázó tájékoztatás iránti kérelmére adott válaszának hiányát a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése, a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdése, és a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése fényében másként kellene értékelni, ha a pályázó nyilvánvalóan nem felelne meg a keresett profilnak, ha behívták volna állásinterjúra vagy ha spontán módon pályázott volna.

20 — Még ilyen esetben is nehéz lehet a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó bizonyítékkal szolgálni. Mindazonáltal az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy ha valamely vállalkozás teljesen átláthatatlan díjazási rendszert alkalmaz, amely megnehezíti az alperes feladatát, a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy bérezési gyakorlata nem hátrányosan megkülönböztető, feltéve hogy a magát hátrányos megkülönböztetés áldozatának tartó női munkavállaló az alkalmazottak viszonylag jelentős számára nézve bizonyítja, hogy a női munkavállalók átlagos díjazása alacsonyabb, mint a férfi munkavállalóké (lásd a bőséges ítélkezési gyakorlatból a fent hivatkozott Brunnhofer-ügyben hozott ítélet 54. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

21 — Lásd analógia útján a fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 34. pontját.

36. Egy harmadik tényezőt is számításba lehet venni. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben az áll, hogy először is az alapeljárás alperese 2006. október 11-i levelében elutasította a felperes pályázatát, másodszor az említett alperes az Interneten újabb, ugyanolyan tartalmú álláshirdetést tett közzé, a felperes 2006. október 19-én ismét benyújtotta pályázatát, amelyet ismét anélkül utasítottak el, hogy állásinterjúra hívták volna. A tárgyalás során azonban a második hirdetés közzétételének okára vonatkozó kérdésre az alapeljárás alperesének képviselője nem tudta pontosan elmagyarázni a felvételi eljárás időbeli menetét. A kérdést előterjesztő bíróság feladata megvizsgálni, hogy a második hirdetés közzétételére azért került-e sor, mert a munkáltató nem találta megfelelőnek az első hirdetést követően állásinterjúra hívott pályázókat, és hogy ennek ellenére ismét elutasította a felperes pályázatát, a felperes álláshirdetésre való behívása nélkül, miközben nem vitatta, hogy végzettsége megfelel a kérdéses posztra.

37. A Bíróság által a Kelly-ügyben javasolt módszerrel összhangban azt javaslom, hogy a Bíróság a második kérdésre azt a választ adja, hogy a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése, a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdése, és a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése értelmében a kérdést előterjesztő bíróságnak a munkavállaló azon magatartását, hogy a felvételi eljárás kimenetelével és az említett állásra valamely pályázó felvételéhez használt szempontokkal elégedetlen pályázó tájékoztatás iránti kérelmét megtagadja, úgy kell értékelnie, hogy nem csupán a munkáltató válaszának hiányát veszi figyelembe, hanem éppen ellenkezőleg, azt az ügy körülményeinek szélesebb összefüggéseibe helyezi. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság figyelembe vehet olyan tényezőket, mint a pályázó végzettségének nyilvánvaló megfelelése az álláshoz, az állásinterjúra való meghívás hiánya és a munkáltató részéről annak esetleges ismételt megtagadása, hogy ugyanezen pályázót állásinterjúra hívja be, abban az esetben, ha a munkáltató ugyanezen állásra ismét pályázókat válogat.

V – Végkövetkeztetések

38. Az eddigi megfontolások összességére tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a Bundesarbeitsgericht által előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett két kérdést az alábbiak szerint válaszolja meg:

„1) Sem a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv 8. cikkének (1) bekezdését, sem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 10. cikkének (1) bekezdését, sem a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 19. cikkének (1) bekezdését nem lehet oly módon értelmezni, hogy az olyan munkavállaló, akit nem alkalmaztak, megkövetelheti a munkáltatótól annak közlését, hogy alkalmazott-e másik pályázót, és ha igen, mely feltételek alapján került sor az alkalmazásra, még akkor sem, ha bebizonyosodik, hogy az említett pályázó hitelt érdemlően állítja, hogy megfelel a munkáltató által közzétett álláshirdetésben előírt összes feltételnek.

2) A 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése, a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdése és a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése értelmében a kérdést előterjesztő bíróságnak a munkavállaló azon magatartását, hogy a felvételi eljárás kimenetelével és az említett állásra valamely pályázó felvételéhez használt szempontokkal elégedetlen pályázó tájékoztatás iránti kérelmét megtagadja, úgy kell értékelnie, hogy nem csupán a munkáltató válaszának hiányát veszi figyelembe, hanem éppen ellenkezőleg, azt az ügy körülményeinek szélesebb összefüggéseibe helyezi. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság figyelembe vehet olyan tényezőket, mint a pályázó végzettségének nyilvánvaló megfelelése az álláshoz, az állásinterjúra való meghívás hiánya és a munkáltató részéről annak esetleges ismételt megtagadása, hogy ugyanezen pályázót állásinterjúra hívja be, abban az esetben, ha a munkáltató ugyanezen állásra ismét pályázókat válogat.”