Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

19 päivänä huhtikuuta 2012*

Direktiivit 2000/43/EY, 2000/78/EY ja 2006/54/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Työntekijä, joka väittää uskottavasti täyttävänsä työpaikkailmoituksessa mainitut edellytykset — Kyseisen työntekijän oikeus saada tietoja, joista ilmenee, onko työnantaja ottanut palvelukseensa toisen hakijan

Asiassa C-415/10,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (Saksa) on esittänyt 20.5.2010 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 20.8.2010, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Galina Meister

vastaan

Speech Design Carrier Systems GmbH,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit U. Lõhmus, A. Rosas (esittelevä tuomari), A. Arabadjiev ja C. G. Fernlund,

julkisasiamies: P. Mengozzi,

kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 30.11.2011 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Galina Meister, edustajanaan Rechtsanwalt R. Wißbar,

— Speech Design Carrier Systems GmbH, edustajanaan Rechtsanwältin U. Kappelhoff,

— Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze ja J. Möller,

— Euroopan komissio, asiamiehenään V. Kreuschitz,

kuultuaan julkisasiamiehen 12.1.2012 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY (EYVL L 180, s. 22) 8 artiklan 1 kohdan, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 10 artiklan 1 kohdan ja miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23) 19 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Galina Meister ja vastaajana Speech Design Carrier Systems GmbH (jäljempänä Speech Design) ja joka koskee sukupuoleen, ikään ja etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää, jonka kohteeksi kantaja väittää joutuneensa työhönottomenettelyssä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

Direktiivi 2000/43

3 Direktiivin 2000/43 15 perustelukappaleen mukaan ”niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä noudatettavien sääntöjen mukaisesti. Näissä säännöissä voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteamisesta mitä tahansa keinoa käyttäen tilastotiedot mukaan lukien”.

4 Kyseisen direktiivin 21 perustelukappaleesta ilmenee, että ”todistustaakkaa koskevia sääntöjä on mukautettava niissä tapauksissa, jolloin on ilmeistä, että kyseessä on syrjintätapaus, ja kun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas soveltaminen edellyttää, että todistustaakan on siirryttävä vastaajalle, kun tällaisesta syrjinnästä on annettu näyttö”.

5 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda puitteet rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiselle yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

6 Saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen;

– –”

7 Direktiivin 2000/43 7 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.”

8 Kyseisen direktiivin 8 artiklassa, jonka otsikkona on ”Todistustaakka”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, ett[ä] yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu.

2. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelua koskevia sääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia.

3. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin.

4. Mitä 1, 2 ja 3 kohdassa säädetään, sovelletaan myös kaikkiin 7 artiklan 2 kohdan mukaisesti vireille pantuihin menettelyihin.

5. Jäsenvaltiot voivat olla soveltamatta 1 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai toimivaltaisen elimen tehtävänä on selvittää tosiseikat.”

Direktiivi 2000/78

9 Direktiivin 2000/78 15 perustelukappaleen mukaan ”niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä noudatettavien sääntöjen mukaisesti. Näissä säännöissä voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteamisesta mitä tahansa keinoa käyttäen tilastotiedot mukaan lukien”.

10 Kyseisen direktiivin 31 perustelukappaleessa täsmennetään, että ”todistustaakkaa koskevia sääntöjä on mukautettava niissä tapauksissa, jolloin on ilmeistä, että kyseessä on syrjintätapaus, ja kun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas soveltaminen edellyttää, että todistustaakan on siirryttävä vastaajalle, kun tällaisesta syrjinnästä on annettu näyttö. Vastaajan tehtävänä ei kuitenkaan ole näyttää, että kantaja tunnustaa tiettyä uskontoa, hänellä on tiettyjä vakaumuksia, tietty vamma, hän on tietyn ikäinen tai edustaa tiettyä sukupuolista suuntautumista”.

11 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

12 Saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen;

_ _”

13 Direktiivin 2000/78 9 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.”

14 Mainitun direktiivin 10 artiklassa, jonka otsikkona on ”Todistustaakka”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu.

2. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelua koskevia sääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia.

3. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin.

4. Mitä 1, 2 ja 3 kohdassa säädetään, sovelletaan myös kaikkiin 9 artiklan 2 kohdan mukaisesti vireille pantuihin menettelyihin.

5. Jäsenvaltio[t] voivat olla soveltamatta 1 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai toimivaltaisen elimen tehtävänä on selvittää tosiseikat.”

Direktiivi 2006/54

15 Direktiivin 2006/54 30 perustelukappale kuuluu seuraavasti:

”Todistustaakkaa koskevien sääntöjen antaminen on tärkeää varmistettaessa, että yhdenvertaisen kohtelun periaate voidaan panna tehokkaasti täytäntöön. Kuten yhteisön tuomioistuin on todennut, tämän vuoksi olisi säädettävä sen varmistamisesta, että todistustaakka siirtyy vastaajalle, kun syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä lukuun ottamatta menettelyitä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen kansallisen elimen on selvitettävä tosiseikat. On kuitenkin syytä täsmentää, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä, on edelleen asianomaisen kansallisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Jäsenvaltion tehtävänä on käsittelyn kaikissa vaiheissa saattaa voimaan todistusoikeudellisia säännöksiä, jotka ovat kantajalle tässä esitettyä edullisempia.”

16 Mainitun direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

a) mahdollisuudet työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen;

_ _”

17 Tämän saman direktiivin 14 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottoperusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien;

– –”

18 Direktiivin 2006/54 17 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, sen jälkeen kun he ovat ensin mahdollisesti saattaneet asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.”

19 Kyseisen direktiivin 19 artiklassa, jonka otsikkona on ”Todistustaakka”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

2. Edellä oleva 1 kohta ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan kantajalle edullisempia todistusoikeudellisia säännöksiä.

3. Jäsenvaltiot voivat jättää soveltamatta 1 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat.

4. Tämän artiklan 1, 2 ja 3 kohtaa sovelletaan myös

a) [EY:n] perustamissopimuksen 141 artiklassa ja, siltä osin kuin esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää, direktiiveissä 92/85/ETY ja 96/34/EY tarkoitettuihin tilanteisiin;

b) kaikkiin julkista tai yksityistä sektoria koskeviin riita-asioiden oikeudenkäynteihin ja hallinnollisiin menettelyihin, jotka kansallisen lainsäädännön mukaan tarjoavat oikeussuojakeinoja edellä a alakohdassa tarkoitettujen säännösten soveltamiseksi, lukuun ottamatta vapaaehtoisluonteisia tai kansallisen lainsäädännön mukaisia tuomioistuimen ulkopuolisia menettelyjä.

5. Tätä artiklaa ei sovelleta oikeudenkäyntiin rikosasioissa, elleivät jäsenvaltiot toisin säädä.”

Kansallinen säännöstö

20 Yleisen yhdenvertaista kohtelua koskevan lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, jäljempänä AGG) (BGBl. 2006 I, s. 1897), joka on annettu 14.8.2006, sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasiassa, 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin.”

21 AGG:n 3 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan edellä 1 §:ssä tarkoitettujen syiden perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Kyseessä on myös 2 §:n 1 momentin 1–4 kohdassa tarkoitettu välitön sukupuoleen perustuva syrjintä, kun naista kohdellaan epäsuotuisammin hänen raskautensa tai äitiytensä vuoksi.”

22 AGG:n 6 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tässä laissa työntekijällä tarkoitetaan

1. palkattuja työntekijöitä

2. ammatillista koulutusta varten palvelukseen otettuja henkilöitä

3. henkilöitä, joita pidetään heidän taloudellisen epäitsenäisyytensä vuoksi palkattuihin työntekijöihin rinnastettavina henkilöinä; tähän ryhmään kuuluvat muun muassa henkilöt, jotka työskentelevät kotona, ja näihin rinnastettavat henkilöt.

Työntekijöinä pidetään myös työpaikan hakijoita sekä henkilöitä, joiden työsuhde on päättynyt.”

23 AGG:n 7 §:n 1 momentin mukaan työntekijöitä ei saa syrjiä minkään 1 §:ssä tarkoitetun syyn vuoksi. Tätä kieltoa sovelletaan myös silloin, kun syrjintään syyllistynyt pelkästään olettaa, että syrjinnän yhteydessä on olemassa jokin 1 §:ssä tarkoitetuista syistä.

24 AGG:n 15 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijä voi vaatia asianmukaista rahallista korvausta hänelle aiheutetusta aineettomasta vahingosta. Jos kyseessä on työnhakijan hylkääminen, vahingonkorvaus voi olla enintään kolmen kuukausipalkan suuruinen, jos työntekijää ei olisi otettu palvelukseen myöskään syrjimättömässä työhönottomenettelyssä.”

25 AGG:n 22 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kun riita-asian asianosainen esittää viitteitä, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on johonkin 1 §:ssä tarkoitetuista syistä perustuva syrjintä, vastapuolella on todistustaakka siitä, ettei syrjinnän kieltäviä säännöksiä ole rikottu.”

Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

26 Galina Meister on syntynyt 7.9.1961, ja hän on alkuperältään venäläinen. Hänellä on venäläinen systeemitekniikan insinöörin tutkintotodistus, jonka vastaavuus saksalaisen Fachhochschulen (ammattikorkeakoulu) antaman tutkintotodistuksen kanssa on tunnustettu Saksassa.

27 Speech Design etsi palvelukseensa ”kokenutta ohjelmistokehittäjää (mies/nainen)” vuonna 2006 lehdistössä julkaisemallaan ilmoituksella, johon Meister vastasi 5.10.2006 lähettämällään hakemuksella. Speech Design hylkäsi hänen hakemuksensa 11.10.2006 päivätyllä kirjeellä kutsumatta häntä työhönottohaastatteluun. Vähän tämän jälkeen kyseinen yhtiö julkaisi internetissä toisen ilmoituksen, jonka sisältö oli samanlainen kuin ensimmäisen ilmoituksen. Meister ilmoittautui 19.10.2006 uudelleen hakijaksi, mutta Speech Design hylkäsi uudelleen hänen hakemuksensa kutsumatta häntä haastatteluun ja ilmoittamatta mitään syytä hylkäämiselle.

28 Mistään unionin tuomioistuimen käytettävissä olevan asiakirja-aineiston seikasta ei ilmene, että kyseinen yhtiö olisi väittänyt, ettei Meisterin pätevyys vastaa työhönottomenettelyssä etsittyä pätevyyttä.

29 Meister arvioi täyttävänsä kyseessä olevan työpaikan täyttämiseksi vaadittavat edellytykset, ja hän katsoo, että häntä on kohdeltu hänen sukupuolensa, ikänsä ja etnisen alkuperänsä perusteella epäsuotuisammin kuin toista henkilöä vertailukelpoisessa tilanteessa. Hän nosti näin ollen Speech Designia vastaan Arbeitsgerichtissä kanteen, jolla hän vaatii kyseistä yhtiötä ensinnäkin maksamaan hänelle korvausta työnsaantiin liittyvän syrjinnän vuoksi ja toiseksi esittämään hänelle palvelukseen otettua hakijaa koskevat asiakirjat, joiden perusteella hän voi osoittaa olevansa tätä pätevämpi.

30 Koska alioikeus hylkäsi Meisterin kanteen, hän haki muutosta tähän hylkäävään tuomioon Landesarbeitsgerichtiltä, joka myös hylkäsi hänen vaatimuksensa. Meister teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtille. Kyseinen tuomioistuin tiedustelee, voiko Meister vaatia tietojen saamista direktiivien 2000/43, 2000/78 ja 2006/54 perusteella, ja jos voi, mitä seurauksia tietojen epäämisestä on Speech Designille.

31 Näissä olosuhteissa Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko – – direktiivin 2006/54 – – 19 artiklan 1 kohtaa, – – direktiivin 2000/43 – – 8 artiklan 1 kohtaa ja – – direktiivin 2000/78 – – 10 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että työntekijällä, joka väittää uskottavasti täyttävänsä työnantajan avoimeksi ilmoittamalle työpaikalle asetetut edellytykset ja jota ei otettu huomioon, on oikeus vaatia työnantajaa ilmoittamaan, onko tämä ottanut palvelukseensa toisen hakijan, ja jos on, millä perusteilla tällainen palvelukseenotto on tapahtunut?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

Onko se seikka, ettei työnantaja anna vaadittuja tietoja, sellainen tosiseikka, jonka perusteella voidaan olettaa, että työntekijän väittämä syrjintä on olemassa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

32 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähtökohtaisesti, onko direktiivin 2000/43 8 artiklan 1 kohtaa, direktiivin 2000/78 10 artiklan 1 kohtaa ja direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että niissä annetaan työntekijälle, joka väittää uskottavasti täyttävänsä työpaikkailmoituksessa mainitut edellytykset ja jonka hakemusta ei ole otettu huomioon, oikeus saada tietoja, joista ilmenee, onko työnantaja työhönottomenettelyn päätteeksi ottanut palvelukseensa toisen hakijan, ja jos on, millä perusteilla.

33 Aluksi on muistutettava, että direktiivin 2000/43 3 artiklan 1 kohdan a alakohdasta, direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdasta ja direktiivin 2006/54 1 artiklan toisen alakohdan a alakohdasta ja 14 artiklan 1 kohdan a alakohdasta ilmenee, että näitä direktiivejä sovelletaan henkilöön, joka etsii työtä, myös valinta- ja työhönottoperusteiden osalta.

34 Näissä samoissa direktiiveissä, lähtökohtaisesti direktiivin 2000/43 8 artiklan 1 kohdassa, direktiivin 2000/78 10 artiklan 1 kohdassa ja direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole

sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

35 On todettava, että näiden säännösten sanamuoto on lähes identtinen todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/80/EY (EYVL 1998, L 14, s. 6) 4 artiklan 1 kohdan kanssa; unionin tuomioistuimella on ollut tilaisuus tulkita viimeksi mainittua säännöstä muun muassa asiassa C-104/10, Kelly, 21.7.2011 antamassaan tuomiossa (Kok., s. I-6813). Kyseisen 4 artiklan 1 kohdalla, joka kumottiin direktiivillä 2006/54 15.8.2009 alkavin vaikutuksin, kuten direktiivi 97/80 kokonaisuudessaan, sovellettiin sukupuoleen perustuvaan syrjintään todistustaakan osalta samaa oikeusjärjestelmää kuin pääasiassa kyseessä olevilla direktiiveillä.

36 Unionin tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Kelly antamansa tuomion 30 kohdassa tulkinnut direktiivin 97/80 4 artiklan 1 kohtaa ja katsonut, että henkilön, joka katsoo kärsineensä siitä, ettei häneen ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, on ensiksi esitettävä tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä. Ainoastaan siinä tapauksessa, että kyseinen henkilö on esittänyt tällaiset tosiseikat, vastaajan tehtävänä on tämän jälkeen todistaa, ettei kyseessä ole syrjintäkiellon periaatteen rikkominen.

37 Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti (em. asia Kelly, tuomion 31 kohta), kuten direktiivien 2000/43 ja 2000/78 15 perustelukappaleessa ja direktiivin 2006/54 30 perustelukappaleessa todetaan.

38 Unionin tuomioistuin on lisäksi täsmentänyt, että direktiivin 97/80 1 artiklassa säädetään, että direktiivin tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi tehtäviä toimenpiteitä jäsenvaltiossa tehostetaan, jotta jokainen, joka katsoo kärsineensä siitä, ettei häneen ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, voi vaatia oikeuksiaan tuomioistuinkäsittelyssä saatettuaan asian mahdollisesti ensin muiden toimivaltaisten elinten käsiteltäväksi (em. asia Kelly, tuomion 33 kohta). Tältä osin on todettava, että direktiivin 2000/43 7 artiklan 1 kohdassa, direktiivin 2000/78 9 artiklan 1 kohdassa ja direktiivin 2006/54 17 artiklan 1 kohdassa viitataan samaan periaatteeseen.

39 Näin ollen unionin tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Kelly antamansa tuomion 34 kohdassa katsonut, että vaikka direktiivin 97/80 4 artiklan 1 kohdassa ei säädetä henkilölle, joka katsoo kärsineensä siitä, ettei häneen ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, erityisestä tiedonsaantioikeudesta, jotta hän voisi esittää ”tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä” tämän säännöksen mukaisesti, ei kuitenkaan ole pois suljettua, että se, että vastaaja kieltäytyy antamasta tietoja tällaisten tosiseikkojen esittämisen yhteydessä, voi vaarantaa direktiivin tavoitteen toteutumisen ja siis viedä erityisesti kyseiseltä säännökseltä sen tehokkaan vaikutuksen.

40 Kuten tämän tuomion 35 kohdassa on muistutettu, direktiivi 97/80 on kumottu ja korvattu direktiivillä 2006/54. Kun otetaan huomioon nyt käsiteltävän ennakkoratkaisupyynnön kohteena olevien artiklojen sanamuoto ja rakenne, mistään seikasta ei kuitenkaan voida päätellä, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut antaessaan direktiivit 2000/43, 2000/78 ja 2006/54 muuttaa direktiivin 97/80 4 artiklan 1 kohdassa käyttöön otettua todistustaakkaa koskevaa järjestelmää. Näin ollen todettaessa ne tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, on varmistettava, ettei vastaajan kieltäytyminen tietojen antamisesta vaaranna direktiiveillä 2000/43, 2000/78 ja 2006/54 tavoiteltujen päämäärien saavuttamista.

41 SEU 4 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan mukaan jäsenvaltiot ”toteuttavat kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, joilla voidaan varmistaa perussopimuksista tai unionin toimielinten säädöksistä johtuvien velvoitteiden täyttäminen” ja kolmannen alakohdan mukaan ne ”pidättäytyvät kaikista

toimenpiteistä, jotka voisivat vaarantaa unionin tavoitteiden toteutumisen”, direktiivien tavoitteet mukaan luettuina (ks. asia C-61/11 PPU, El Dridi, tuomio 28.4.2011, Kok., s. I-3015, 56 kohta ja em. asia Kelly, tuomion 36 kohta).

42 Näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä on valvoa, ettei se, että Speech Design kieltäytyy antamasta tietoja niiden tosiseikkojen toteamisen yhteydessä, joiden perusteella voidaan olettaa Meisteriin kohdistuvan välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, vaaranna direktiiveillä 2000/43, 2000/78 ja 2006/54 tavoiteltujen päämäärien saavuttamista. Sen on otettava huomioon erityisesti kaikki pääasian olosuhteet määrittääkseen, onko olemassa riittävästi viitteitä, jotta tosiseikat, joiden perusteella tällaista syrjintää voidaan olettaa tapahtuneen, katsotaan todetuiksi.

43 Tästä on muistutettava, että kuten direktiivien 2000/43 ja 2000/78 15 perustelukappaleesta ja direktiivin 2006/54 30 perustelukappaleesta ilmenee, jäsenvaltioiden kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteamisesta mitä tahansa keinoa käyttäen tilastotiedot mukaan lukien.

44 Niihin seikkoihin, jotka voidaan ottaa huomioon, kuuluu muun muassa se seikka, että toisin kuin edellä mainitussa asiassa Kelly, pääasiassa kyseessä oleva työnantaja näyttää evänneen Meisterilta oikeuden saada mitään tämän pyytämistä tiedoista.

45 Kuten lisäksi julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 35–37 kohdassa, huomioon voidaan ottaa myös muun muassa se, ettei Speech Design kiistä Meisterin pätevyystason vastaavuutta työpaikkailmoituksessa mainitun pätevyystason kanssa, sekä se, ettei työnantaja ole tästä huolimatta kutsunut häntä työpaikkahaastatteluun eikä Meisteria ole myöskään kutsuttu työpaikkahaastatteluun kyseisen paikan täyttämiseksi suoritetussa uudessa hakijoiden valintamenettelyssä.

46 Edellä todetun perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/43 8 artiklan 1 kohtaa, direktiivin 2000/78 10 artiklan 1 kohtaa ja direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei niissä säädetä siitä, että työntekijällä, joka väittää uskottavasti täyttävänsä työpaikkailmoituksessa mainitut edellytykset ja jonka hakemusta ei ole otettu huomioon, on oikeus saada tietoja, joista ilmenee, onko työnantaja työhönottomenettelyn päätteeksi palkannut toisen hakijan.

47 Ei kuitenkaan voida pitää pois suljettuna, että se, että vastaaja kieltäytyy antamasta tietoja, voi olla seikka, joka on otettava huomioon todettaessa ne tosiseikat, joista voidaan päätellä välillisen tai välittömän syrjinnän olemassaolo. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kaikki sen ratkaistavana olevan riita-asian olosuhteet huomioon ottaen tutkittava, onko pääasian tilanne tällainen.

Toinen kysymys

48 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

49 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY 8 artiklan 1 kohtaa, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 10 artiklan 1 kohtaa ja miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei niissä säädetä siitä, että työntekijällä, joka väittää uskottavasti täyttävänsä työpaikkailmoituksessa mainitut edellytykset ja jonka hakemusta ei ole otettu huomioon, on oikeus saada tietoja, joista ilmenee, onko työnantaja työhönottomenettelyn päätteeksi palkannut toisen hakijan.

Ei kuitenkaan voida pitää pois suljettuna, että se, että vastaaja kieltäytyy antamasta tietoja, voi olla seikka, joka on otettava huomioon todettaessa ne tosiseikat, joista voidaan päätellä välillisen tai välittömän syrjinnän olemassaolo. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kaikki sen ratkaistavana olevan riita-asian olosuhteet huomioon ottaen tutkittava, onko pääasian tilanne tällainen.

Allekirjoitukset