



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

19. aprill 2012*

Direktiivid 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ ja 2006/54/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Töötaja, kes väidab usutavalt, et ta täidab töökuulutuses esitatud nõuded — Selle töötaja õigus saada teavet selle kohta, kas tööandja võttis tööle teise töölesooviija

Kohtuasjas C-415/10,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa) 20. mai 2010. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 20. augustil 2010, menetluses

Galina Meister

versus

Speech Design Carrier Systems GmbH,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud U. Lõhmus, A. Rosas (ettekandja), A. Arabadjiev ja C. G. Fernlund,

kohtujurist: P. Mengozzi,

kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikus menetluses ja 30. novembri 2011. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- G. Meister, esindaja: *Rechtsanwalt* R. Wißbar,
- Speech Design Carrier Systems GmbH, esindaja: *Rechtsanwältin* U. Kappelhoff,
- Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja J. Möller,
- Euroopa Komisjon, esindaja: V. Kreuschitz,

olles 12. jaanuari 2012. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, lk 22; ELT eriväljaanne 20/01, lk 23), artikli 8 lõike 1, nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/09, lk 79), artikli 10 lõike 1 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, lk 23) artikli 19 lõike 1 tõlgendamist.
- 2 Taotlus esitati G. Meisteri ja Speech Design Carrier Systems GmbH (edaspidi „Speech Design”) vahelises kohtuvaidluses, mille ese on diskrimineerimine soo, vanuse ja etnilise päritolu tõttu, mis G. Meisterile töölevõtmise menetluses väidetavalt osaks sai.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

Direktiiv 2000/43

- 3 Direktiivi 2000/43 põhjenduses 15 on öeldud, et „[o]tsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele ja tavadele siseriiklike kohtute või muude pädevate asutuste ülesanne. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal”.
- 4 Direktiivi põhjendusest 21 tuleneb, et „[t]õendamiskohustuse eeskirju tuleb kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, ja võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks tuleb tõendamiskohustus panna tagasi kostjale, kui sellise diskrimineerimise kohta on esitatud tõendid”.
- 5 Nimetatud direktiivi artikkel 1 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada raamistik rassilise või etnilise päritolu alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine liikmesriikides.”

- 6 Sama direktiivi artikli 3 lõige 1 sätestab:

„Ühendusele antud volituste piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

- a) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise ja kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;

[...]”

- 7 Direktiivi 2000/43 artikli 7 lõige 1 näeb ette:

„Liikmesriigid tagavad, et igaühel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ettenähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.”

8 Viidatud direktiivi artikkel 8 „Kaitseklausel” kõlab järgmiselt:

„1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.

3. Lõiget 1 ei kohaldata kriminaalmenetluste suhtes.

4. Lõikeid 1, 2 ja 3 kohaldatakse ka menetluste suhtes, mis on ette nähtud artikli 7 lõikega 2.

5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või muu pädeva asutuse ülesanne.”

Direktiiv 2000/78

9 Direktiivi 2000/78 põhjenduses 15 on öeldud, et „[o]tsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele või tavadele siseriiklike kohtute või muude pädevate asutuste ülesanne. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal”.

10 Selle direktiivi põhjendus 31 täpsustab, et „[t]õendamiskohustuse eeskirju tuleb kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, ja võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks tuleb tõendamiskohustus panna tagasi kostjale, kui sellise diskrimineerimise kohta on esitatud tõendid. Kostja ülesanne ei ole siiski tõendada, et hageja järgib teatavat usutunnistust või veendumusi, tal on teatav puue, vanus või seksuaalne sättumus”.

11 Direktiivi artikkel 1 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.”

12 Sama direktiivi artikli 3 lõige 1 sätestab:

„Ühendusele antud volituste piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

a) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise ja kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiasmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;

[...]”

13 Direktiivi 2000/78 artikli 9 lõige 1 näeb ette:

„Liikmesriigid tagavad, et igaühel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ettenähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.”

14 Nimetatud direktiivi artikkel 10 „Tõendamiskohustus” näeb ette:

„1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.

3. Lõiget 1 ei kohaldata kriminaalmenetluste suhtes.

4. Lõikeid 1, 2 ja 3 kohaldatakse ka [...]menetluste suhtes, mis on ette nähtud artikli 9 lõikega 2.

5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.” [täpsustatud tõlge]

Direktiiv 2006/54

15 Direktiivi 2006/54 põhjendus 30 on sõnastatud järgmiselt:

„Märkimisväärne osa võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusa elluviimise tagamisel on tõendamiskohustuse eeskirjade vastuvõtmisel. Euroopa Kohus on olnud seisukohal, et seetõttu tuleks vastu võtta sätted tagamaks, et tõendamiskohustus pannakse kostjale, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, välja arvatud menetluste suhtes, kus juhtumi asjaolusid peab uurima kohus või muu pädev riigisisene organ. Siiski on vaja selgitada, et otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine jääb kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga riigisiseste asjaomaste organite ülesandeks. Lisaks võivad liikmesriigid kehtestada asja igas sobivas menetlusjärgus tõendamisreegleid, mis on hagejale soodsamad kui siin esitatud.”

16 Direktiivi artikkel 1 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Selleks sisaldab käesolev direktiiv sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades:

a) töö saamine, sealhulgas edutamine ja kutseõpe;

[...]”

17 Sama direktiivi artikli 14 lõige 1 sätestab:

„Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud edutamine;

[...]”

18 Direktiivi 2006/54 artikli 17 lõige 1 sätestab:

„Liikmesriigid tagavad, et igal juhul, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ette nähtud kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, olles vastava võimaluse korral esmalt pöördunud teiste pädevate organite poole, isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.”

19 Viidatud direktiivi artikkel 19 „Tõendamiskohustus” kõlab järgmiselt:

„1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel võtta tarvitusele hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.

3. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral faktiliste asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.

4. Lõikeid 1, 2 ja 3 kohaldatakse samuti:

- a) [EÜ] artiklis 141 ja niivõrd, kui on tegemist soolise diskrimineerimisega, direktiivides 92/85/EMÜ ja 96/34/EÜ osutatud olukordade suhtes;
- b) kõigi avaliku või erasektoriga seotud tsiviil- või haldusmenetluste suhtes, välja arvatud vabatahtlik või riigisisese õigusega ette nähtud kohtuväline menetlus, mis näeb ette vastavalt punktis a nimetatud meetmetele õiguste kaitse riigisisese õiguse alusel.

5. Käesolevat artiklit ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriikides ei ole ette nähtud teisiti.”

Siseriiklik õigus

20 Üldise võrdse kohtlemise seaduse (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, edaspidi „AGG”) – põhikohtuasja asjaoludele kohaldatavas redaktsioonis – § 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Käesoleva seaduse eesmärk on vältida mis tahes diskrimineerimist, mis on tingitud rassilisest või etnilisest päritolust, soost, usust, veendumustest, puudest, east või soolisest identiteedist.”

21 AGG § 3 lõige 1 sätestab:

„Otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui artiklis 1 viidatud alustel koheldakse ühte isikut halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras. Soo tõttu diskrimineerimisega § 2 lõike 1 punktide 1–4 tähenduses on tegemist ka juhul, kui naist koheldakse tema raseduse või emaduse tõttu halvemini.”

22 AGG § 6 lõige 1 sätestab:

„Käesolevas seaduses käsitatakse töötajatena:

- 1. töölepingu alusel töötavaid isikuid;

2. isikuid, kes on tööle võetud täienduskoolituse korraldamiseks;
3. isikuid, kes on majandusliku sõltuvuse tõttu samas olukorras kui palgatöötajad; sellesse kategooriasse kuuluvad eelkõige kodutöötajad ja nendega samastatud isikud.

Töötajatena käsitatakse ka isikuid, kes on töölesoovijad, ja isikuid, kelle töösuhe on lõppenud.”

23 AGG § 7 lõike 1 kohaselt on keelatud töötajate mis tahes §-s 1 viidatud põhjustel diskrimineerimine. See keeld kehtib ka juhul, kui diskrimineerija vaid oletab mõne §-s 1 seoses diskrimineerimisega loetletud põhjuse olemasolu.

24 AGG § 15 lõige 2 näeb ette:

„Mittevaralise kahju eest võib töötaja nõuda mõistlikku rahalist hüvitist. Tööle mittevõtmise korral ei või hüvitis ületada kolme kuu palka, kui töötajat ei oleks tööle võetud isegi siis, kui valik ei oleks olnud diskrimineeriv.”

25 AGG § 22 sätestab:

„Kui vaidluse korral esitab üks pool kaudsed tõendid, mille põhjal võib eeldada diskrimineerimist ühel §-s 1 nimetatud alustest, lasub vastaspoolel tõendamiskoormis selles osas, et diskrimineerimise eest kaitsvaid sätteid ei ole rikutud.”

Põhikohtuasja vaidluse aluseks olevad asjaolud ja eelotsuse küsimused

- 26 G. Meister on sündinud 7. septembril 1961 ja ta on Vene päritolu. Tal on Venemaal väljastatud süsteemiinseneri diplom, mis Saksamaal on tunnustatud võrdväärseks Saksamaa rakenduskõrgkoolis (*Fachhochschule*) väljastatud diplomiga.
- 27 Speech Design avaldas 2006. aastal ajalehes kuulutuse „kogenud tarkvaraarendaja, M/N” töölevõtmiseks, mille peale G. Meister esitas 5. oktoobril 2006 oma sooviavalduse. Kutsumata teda töövestluselegi, saatis Speech Design talle 11. oktoobril 2006 äraütleva vastuse. Mõne aja pärast avaldas nimetatud äriühing internetis teise samasuguse sisuga kuulutuse. G. Meister esitas 19. oktoobril 2006 uuesti oma sooviavalduse, kuid Speech Design saatis talle teist korda äraütleva vastuse, kutsumata teda töövestlusele ja esitamata talle äraütlemise kohta mingit põhjendust.
- 28 Ükski Euroopa Kohtu valduses olev dokument ei viita sellele, et nimetatud äriühing oleks väitnud, et G. Meisteri kvalifikatsioon ei vastanud sellele, mida sellel töölevõtmisel otsiti.
- 29 Kuna enda hinnangul vastas G. Meister pakutava töökoha jaoks nõutavatele tingimustele, leidis ta, et teda on tema soo, päritolu ja vanuse tõttu koheldud halvemini kui teist temaga sarnases olukorras olevat isikut. Seetõttu esitas ta Arbeitsgerichtile (töövaidluste kohus) Speech Designi vastu hagi, nõudes esiteks, et see äriühing maksaks talle tööalase diskrimineerimise eest rahalist hüvitist, ja teiseks, et äriühing esitaks töölevõetud kandidaadi dokumendid, mis võimaldaks G. Meisteril tõendada, et tal on kõrgem kvalifikatsioon kui viimatinimetatul.
- 30 Kuna G. Meisteri kaebus jäeti esimeses kohtuastmes rahuldamata, esitas ta apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgerichtile, kes jättis tema kaebuse samuti rahuldamata. Siis esitas G. Meister Bundesverwaltungsgerichtile kassatsioonkaebuse. Sellel kohtul tekkis küsimus, kas G. Meisteril on direktiivide 2000/43, 2000/78 ja 2006/54 alusel õigus teabele, ja kui see on nii, siis millised tagajärjed tulenevad Speech Designile sellest, et ta keeldus teavet andmast.

- 31 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [...] direktiivi 2006/54[...] artikli 19 lõiget 1, [...] direktiivi 2000/43[...] artikli 8 lõiget 1 ja [...] direktiivi 2000/78[...] artikli 10 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et töötajale, kes väidab usutavalt, et ta täidab töökuulutuse nõuded, tuleb tagada tema tööle mittevõtmisel tööandja suhtes õigus nõuda teavet selle kohta, kas viimane võttis tööle teise töölesooviija, ja kui võttis, siis milliste kriteeriumide alusel?

2. Juhul kui vastus esimesele küsimusele on jaatav:

Kas asjaolu puhul, et tööandja ei anna nõutud teavet, on tegemist faktilise asjaoluga, mille põhjal võib eeldada töötaja väidetud diskrimineerimise esinemist?”

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus

- 32 Oma esimese küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/43 artikli 8 lõiget 1, direktiivi 2000/78 artikli 10 lõiget 1 ja direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et need näevad ette töötajale, kes väidab usutavalt, et ta täidab töökuulutuse nõuded ning kes ei osutu valituks, õiguse saada teavet selle kohta, kas tööandja võttis tööle teise töölesooviija, ja kui võttis, siis milliste kriteeriumide alusel.
- 33 Kõigepealt tuleb meenutada, et direktiivi 2000/43 artikli 3 lõike 1 punktist a, direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist a ning direktiivi 2006/54 artikli 1 teise lõigu punktist a ja artikli 14 lõike 1 punktist a tuleneb, et neid direktiive kohaldatakse töölesooviijate suhtes, sealhulgas ka valikukriteeriumide ja töölevõtu tingimuste osas.
- 34 Need direktiivid näevad sisuliselt direktiivi 2000/43 artikli 8 lõikes 1, direktiivi 2000/78 artikli 10 lõikes 1 ja direktiivi 2006/54 artikli 19 lõikes 1 ette, et liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et seda põhimõtet ei ole rikutud.
- 35 Tuleb tõdeda, et nende sätete sõnastus on peaaegu identne nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (EÜT 1998, L 14, lk 6; ELT eriväljaanne 05/03, lk 264) artikli 4 lõike 1 sõnastusega, mida Euroopa Kohus tõlgendas muu hulgas oma 21. juuli 2011. aasta otsuses kohtuasjas C-104/10: Kelly (EKL 2011, lk I-6813). Artikli 4 lõige 1 – nagu kogu direktiiv 97/80, mis tunnistati direktiiviga 2006/54 alates 15. augustist 2009 kehtetuks – kehtestas soolise diskrimineerimise juhtudeks tõendamiskoormise osas sama õigusliku regulatsiooni, nagu kehtestasid põhikohtuasjas käsitletavad direktiivid.
- 36 Tõlgendades eespool viidatud kohtuotsuses Kelly direktiivi 97/80 artikli 4 lõiget 1, täpsustas Euroopa Kohus selle kohtuotsuse punktis 30, et isik, kes leiab, et võrdse kohtlemise põhimõtte järgimata jätmine on teda kahjustanud, peab tõendama niisuguste faktiliste asjaolude olemasolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Üksnes juhul, kui see isik on tõendanud niisuguste faktiliste asjaolude olemasolu, peab kostja seejärel tõendama, et diskrimineerimiskeelu põhimõtet ei ole rikutud.

- 37 Euroopa Kohus otsustas veel, et otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada võimaldavate faktiliste asjaolude hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusele ja/või tavale siseriiklike kohtute või muude pädevate organite ülesanne (eespool viidatud kohtuotsus Kelly, punkt 31), nagu näeb ette direktiivi 2000/43 ja direktiivi 2000/78 põhjendus 15 ning direktiivi 2006/54 põhjendus 30.
- 38 Euroopa Kohus täpsustas veel, et vastavalt direktiivi 97/80 artiklile 1 oli selle direktiivi eesmärk tagada, et võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks liikmesriikide poolt võetud meetmeid tõhustataks veelgi, et võimaldada igal inimesel, kes leiab, et tema suhtes ei ole kohaldatud võrdse kohtlemise põhimõtet, saada oma õigustele kinnitust kohtumenetluse kaudu pärast võimalikku pöördumist muude pädevate organite poole (eespool viidatud kohtuotsus Kelly, punkt 33). Sellega seoses tuleb märkida, et direktiivi 2000/43 artikli 7 lõige 1, direktiivi 2000/78 artikli 9 lõige 1 ja direktiivi 2006/54 artikli 17 lõige 1 viitavad samale põhimõttele.
- 39 Neil asjaoludel jõudis Euroopa Kohus eespool viidatud kohtuotsuse Kelly punktis 34 järeldusele, et kuigi direktiivi 97/80 artikli 4 lõige 1 ei anna isikule, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, erioigust saada teavet, mis võimaldaks sel isikul vastavalt sellele sättele tõendada „asjaolu[si]d, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine”, tuleb siiski arvestada, et ei ole välistatud, et kostja keeldumine teabe esitamisest niisuguste faktiliste asjaolude tõendamisel võib kahjustada selle direktiivi eesmärgi saavutamist ning eelkõige jätta kõnealuse sätte ilma selle kasulikust mõjust.
- 40 Nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 25, on direktiiv 97/80 kehtetuks tunnistatud ja asendatud direktiiviga 2006/54. Arvestades käesoleva eelotsusetaotluse esemeks olevate artiklite sõnastust ja ülesehitust, ei võimalda siiski ükski asjaolu eeldada, et direktiive 2000/43, 2000/78 ja 2006/54 vastu võttes tahtis liidu seadusandja muuta direktiivi 97/80 artikli 4 lõikega 1 kehtestatud tõendamiskoormise regulatsiooni. Järelikult tuleb nende asjaolude tõendamisel, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, tagada, et kostja keeldumine teabe esitamisest ei kahjustaks direktiivide 2000/43, 2000/78 ja 2006/54 eesmärgi saavutamist.
- 41 ELL artikli 4 lõike 3 teises ja kolmandas lõigus on muu hulgas sätestatud, et liikmesriigid „kasutavad kõiki asjakohaseid üld- või erimeetmeid, et tagada aluslepingutest või liidu institutsioonide õigusaktidest tulenevate kohustuste täitmine” ja „hoiduvad kõigist meetmetest, mis võiksid ohustada liidu eesmärkide saavutamist”, sealhulgas direktiivi eesmärkide saavutamist (vt 28. aprilli 2011. aasta otsus kohtuasjas C-61/11 PPU: El Dridi, EKL 2011, lk I-3015, punkt 56, ja eespool viidatud kohtuotsus Kelly, punkt 36).
- 42 Niisiis on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne nende asjaolude tõendamisel, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud G. Meisteri otsene või kaudne diskrimineerimine, kontrollida, et Speech Designi keeldumine teabe esitamisest ei kahjustaks direktiivide 2000/43, 2000/78 ja 2006/54 eesmärgi saavutamist. Sellel kohtul tuleb muu hulgas arvesse võtta kõiki põhikohtuasja vaidluse asjaolusid, et teha kindlaks, kas on piisavalt tõendeid, mis võimaldaksid käsitada tõendatuna asjaolusid, mille põhjal võib eeldada, et niisugune diskrimineerimine on toimunud.
- 43 Sellega seoses tuleb meenutada, et nagu tuleneb direktiivide 2000/43 ja 2000/78 põhjendusest 15 ning direktiivi 2006/54 põhjendusest 30, võivad liikmesriikide õigus ja tavad konkreetselt ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal.
- 44 Arvessevõetavate asjaolude hulgas võib muu hulgas olla asjaolu, et erinevalt sellest, mis toimus kohtuotsuse Kelly aluseks olnud juhtumil, näib, et põhikohtuasjas keeldus tööandja andmast G. Meisterile mis tahes teavet, mille edastamist viimane palus.
- 45 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 35–37 märkis, võib lisaks arvesse võtta eelkõige asjaolu, et Speech Design ei vaidlustanud seda, et G. Meisteri kvalifikatsioon vastas töökuulutuses nõutule, ning asjaolusid, et vaatamata sellele ei kutsunud tööandja teda töövestlusele, ning et teda ei kutsunud töövestlusele ka uues valikumenetluses, mis kõnealuse töökoha täitmiseks korraldati.

- 46 Eeltoodut arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/43 artikli 8 lõiget 1, direktiivi 2000/78 artikli 10 lõiget 1 ja direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et need ei näe ette töötajale, kes väidab usutavalt, et ta täidab töökuulutuse nõuded ning kes ei osutu valituks, õigust saada teavet selle kohta, kas tööandja võttis tööle teise töölesoovija.
- 47 Ei saa siiski välistada, et kostja keeldumine teabe esitamisest võib olla asjaolu, mida tuleb arvesse võtta niisuguste faktiliste asjaolude tõendamisel, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on tema menetluses oleva kohtuvaidluse asjaolusid arvestades kontrollida, kas see on nii ka põhikohtuasjas.

Teine küsimus

- 48 Esimesele küsimusele antud vastust arvestades ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtu teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

- 49 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulud, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

Nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ (millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust) artikli 8 lõiget 1, nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) artikli 10 lõiget 1 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et need ei näe ette töötajale, kes väidab usutavalt, et ta täidab töökuulutuse nõuded ning kes ei osutu valituks, õigust saada teavet selle kohta, kas tööandja võttis tööle teise töölesoovija.

Ei saa siiski välistada, et kostja keeldumine teabe esitamisest võib olla asjaolu, mida tuleb arvesse võtta niisuguste faktiliste asjaolude tõendamisel, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on tema menetluses oleva kohtuvaidluse asjaolusid arvestades kontrollida, kas see on nii ka põhikohtuasjas.

Allkirjad