



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2012. április 19.*

„2000/43/EK, 2000/78/EK és 2006/54/EK irányelv — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Olyan munkavállaló, aki hitelt érdemlő módon állítja, hogy megfelel az álláshirdetésben előírt feltételeknek — E munkavállaló azon információhoz való joga, hogy a munkáltató felvett-e más pályázót”

A C-415/10. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (Németország) a Bírósághoz 2010. augusztus 20-án érkezett, 2010. május 20-i határozatával terjesztett elő az előtte

Galina Meister

és

a **Speech Design Carrier Systems GmbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues tanácselnök, U. Løhmus, A. Rosas (előadó), A. Arabadjiev és C. G. Fernlund bírák,

főtanácsnok: P. Mengozzi,

hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2011. november 30-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- G. Meister képviseletében R. Wißbar Rechtsanwalt,
- a Speech Design Carrier Systems GmbH képviseletében U. Kappelhoff Rechtsanwältin,
- a német kormány képviseletében T. Henze és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében V. Kreuzschitz, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2012. január 12-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

* * Az eljárás nyelve: német.

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv (HL L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.) 8. cikke (1) bekezdésének, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 10. cikke (1) bekezdésének, és 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 (HL L 204., 23. o.) 19. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelem előterjesztésére a G. Meister és a Speech Design Carrier Systems GmbH (a továbbiakban: Speech Design) közötti, G. Meistert állítólagosan valamely felvételi eljárásban ért, nemen, életkoron és etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó jogvitában került sor.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

A 2000/43 irányelv

- 3 A 2000/43 irányelv (15) preambulumbekkezdése kimondja, hogy „[a] tények megítélése, amelyekből következtetni lehet arra, hogy történt-e közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés], a tagállami bírói vagy egyéb, hatáskörrel rendelkező szervekre tartozik, a nemzeti jog vagy gyakorlat szabályainak megfelelően. Ezek a szabályok rendelkezhetnek különösen úgy, hogy a közvetett megkülönböztetést [helyesen: hátrányos megkülönböztetést] bármilyen módon, akár statisztikai bizonyítékok alapján is meg lehessen állapítani”.
- 4 Ezen irányelv (21) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy „[a] bizonyítási teher szabályait módosítani kell, amikor valószínűsíthető megkülönböztetés áll fenn [helyesen: amikor valószínűsíthető, hogy hátrányos megkülönböztetés áll fenn]. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása megkívánja, hogy a bizonyítási teher az alperesre szálljon, ha az ilyen megkülönböztetés bizonyított [helyesen: ha ez a feltételezés beigazolódik]”.
- 5 Az említett irányelv 1. cikke értelmében:
„Ennek az irányelvnek a célja a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] elleni küzdelem keretrendszerének kialakítása azzal a szándékkal, hogy az egyenlő bánásmód elve a tagállamokban megvalósuljon.”
- 6 Ugyanezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése kimondja:
„A Közösségre ruházott hatáskörök keretein belül ez az irányelv vonatkozik minden személyre, mind a köz-, mind a magánszektorban, beleértve az állami szerveket is, a következők tekintetében:
a) nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve a szakmai előmenetelt;

[...]

- 7 A 2000/43 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A tagállamok biztosítják, hogy minden személy, akit saját állítása szerint az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt sérelem ért, az ebből az irányelvből eredő igényeit bírói és/vagy közigazgatási úton – a tagállamok által szükségesnek vélt esetben akár békéltető eljárás útján is – érvényesíthesse annak a viszonyoknak a megszűnte után is, amelyben a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] állítólagosan történt.”

- 8 Az említett irányelv „Bizonyítási teher” című 8. cikke a következőképpen fogalmaz:

„(1) 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 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.

(2) Az (1) bekezdés nem gátolja a tagállamokat a felperesre kedvezőbb bizonyítási szabályok bevezetésében.

(3) Az (1) bekezdés nem alkalmazandó büntető eljárásokra.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdés alkalmazandó a 7. cikk (2) bekezdése szerinti eljárásokra is.

(5) A tagállamok eltekinthetnek az (1) bekezdés alkalmazásától olyan eljárások esetén, ahol a bíróságnak vagy a hatáskörrel rendelkező hatóságnak kell kivizsgálnia az ügy tényállását.”

A 2000/78 irányelv

- 9 A 2000/78 irányelv (15) preambulumbekkezdése kimondja, hogy „[a]zoknak a tényeknek a megítélése, amelyek alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban a nemzeti igazságszolgáltatásra vagy egyéb, illetékes hatóságokra tartozik. Az ilyen tagállami előírások rendelkezhetnek arról, hogy a közvetett megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] minden eszközzel, akár statisztikai bizonyítékok alapján is megállapítható”.
- 10 Ezen irányelv (31) preambulumbekkezdése pontosítja, hogy „[a] bizonyítási teher szabályai megváltoztathatók, amikor hátrányos megkülönböztetés esetének alapos gyanúja merül fel. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása érdekében a bizonyítási teher visszaszáll az alperesre, amikor a hátrányos megkülönböztetés bizonyított. Azonban nem az alperes feladata annak bizonyítása, hogy a felperes egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez tartozik, egy bizonyos fogyatékosága van, egy bizonyos életkorban van, vagy bizonyos szexuális irányultsággal rendelkezik”.
- 11 Az említett irányelv 1. cikke értelmében:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, 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.”

12 Ugyanezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket is a következőkre tekintettel:

a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is;

[...]”

13 A 2000/78 irányelv 9. cikkének (1) bekezdése előírja:

„A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv által előírt kötelezettségek betartására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelelőnek tartott egyeztetési eljárásokat – minden olyan személy számára hozzáférhetőek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a feltételezett hátrányos megkülönböztetés történt, már nem áll fenn.”

14 Az említett irányelv „Bizonyítási teher” című 10. cikke kimondja:

„(1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelelően megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozhatnak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét.

(2) Az (1) bekezdés nem akadályozhatja meg, hogy a tagállamok olyan bizonyítási szabályokat vezessenek be, amelyek kedvezőbbek a felperes számára.

(3) Az (1) bekezdést nem lehet alkalmazni büntetőjogi eljárások során.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdést kell alkalmazni minden olyan jogi eljárás esetén, amelyet a 9. cikk (2) bekezdése alapján indítottak.

(5) A tagállamoknak nem kell az (1) bekezdést alkalmazniuk olyan eljárások során, amelyekben a bíróságnak vagy az illetékes hatóságnak a feladata az eset tényállásának felderítése.”

A 2006/54 irányelv

15 A 2006/54 irányelv (31) preambulumbekkezdése a következőképpen fogalmaz:

„A bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályok elfogadása jelentős szerepet játszik annak biztosításában, hogy lehetőség nyíljon az egyenlő bánásmód elvének eredményes betartására. A Bíróság határozata értelmében gondoskodni kell annak biztosításáról, hogy a bizonyítás az alperest terheli, amennyiben a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] valószínűsíthető, kivéve olyan eljárások esetében, amelyekben a bíróság vagy az egyéb illetékes nemzeti hatóság feladata a tények feltárása. Lényeges azonban annak tisztázása, hogy a közvetlen vagy a közvetett megkülönböztetésre [helyesen: hátrányos megkülönböztetésre] utaló tények értékelése a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelően továbbra is az illetékes nemzeti szerv feladata. Ezen túlmenően a tagállamok feladata az eljárás megfelelő szakaszában a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályok bevezetése.”

16 Az említett irányelv 1. cikke értelmében:

„Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.

E célból az alábbiak vonatkozásában tartalmaz az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására irányuló rendelkezéseket:

a) az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés;

[...]”

17 Ugyanezen irányelv 14. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

a) a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve az előmenetelt;

[...]”

18 A 2006/54 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„A tagállamok gondoskodnak arról, hogy minden személy, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt őt sérelem érte, miután az esetleges jogorvoslati lehetőségeket – a tagállamok által szükségesnek vélt esetben akár egyeztető eljárás útján is – más illetékes hatóságoknál már kimerítette, az ebből az irányelvből eredő igényeit bírósági úton érvényesíthesse annak a viszonyoknak a megszűnte után is, amelyben a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] állítólagosan történt.”

19 Az említett irányelv „Bizonyítási teher” című 19. cikke a következőképpen fogalmaz:

„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.

(2) Az (1) bekezdés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.

(3) A tagállamok az (1) bekezdést nem alkalmazzák azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy illetékes hatóság feladata a bizonyítékok feltárása.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdést kell alkalmazni továbbá:

a) a Szerződés 141. cikkében és, amennyiben a nemi alapon történő megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] áll fenn, a 92/85/EGK és a 96/34/EK irányelvekben említett esetekben;

b) mind az állami, mind a magánszektorban bármely polgári vagy közigazgatási eljárás keretében, amely a nemzeti jog értelmében jogorvoslati lehetőséget kínál az a) pontban említett intézkedések alapján, az önkéntes alapon történő vagy a nemzeti jogban szabályozott peren kívüli eljárások kivételével.

(5) Ez a cikk nem vonatkozik a büntető eljárásokra, kivéve akkor, ha a tagállamok másként rendelkeznek.”

A nemzeti szabályozás

- 20 A 2006. augusztus 14-i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetznek (az egyenlő bánásmódról szóló általános német törvény; BGBl. 2006 I., 1897. o.; a továbbiakban: AGG) az alapügyben szereplő tényállás megvalósulásának időpontjában hatályos változatának 1. §-a a következőképpen fogalmaz:

„A jelen törvény célja a faji vagy etnikai hovatartozáson, nemen, valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.”

- 21 Az AGG 3. §-ának (1) bekezdése értelmében:

„Közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha valamely személlyel az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatt kevésbé kedvezően bánnak, mint ahogyan valamely hasonló helyzetben lévő másik személlyel bánnának vagy bántak volna. A 2. § (1) bekezdésének 1–4. pontja szerinti, nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósul meg akkor is, ha valamely nővel terhessége vagy anyai mivolta miatt kevésbé kedvezően bánnak.”

- 22 Az említett törvény 6. §-ának (1) bekezdése kimondja:

„A jelen törvény értelmében munkavállalónak minősülnek:

1. az alkalmazottak;
2. a szakmai képzés céljából alkalmazott személyek;
3. az olyan személyek, akiknek jogállása gazdasági függőségük miatt az alkalmazottakéhoz hasonlatos; ebbe a csoportba tartoznak többek között a háztartásbeliek és a hasonló helyzetben lévő személyek.

Munkavállalónak kell tekinteni az állásra pályázó személyeket, valamint azokat, akiknek munkaviszonya megszűnt.”

- 23 Az AGG 7. §-a (1) bekezdésének megfelelően a munkavállalókkal szemben tilos az 1. §-ban szereplő indokok valamelyikén alapuló bármely hátrányos megkülönböztetés. E tilalom érvényesül akkor is, amikor a hátrányos megkülönböztetést megvalósító személy a hátrányos megkülönböztetés megvalósításakor csupán feltételezi az 1. §-ban szereplő valamely indok fennállását.

- 24 Az AGG 15. §-ának (2) bekezdése értelmében:

„A munkavállaló a nem vagyoni kárért megfelelő pénzbeli kártérítést követelhet. A felvétel elutasítása esetén a kártérítés nem haladhatja meg a háromhavi munkabért, amennyiben a munkavállaló felvételét hátrányos megkülönböztetéstől mentes kiválasztási eljárást követően utasították el.”

- 25 Az AGG 22. §-a kimondja:

„Ha a jogvitában valamely fél az 1. §-ban felsorolt indokon alapuló hátrányos megkülönböztetés vélelmezését lehetővé tévő bizonyítékot szolgáltat, a másik fél feladata annak bizonyítása, hogy nem sértették meg a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem előírásait.”

Az alapjogvita alapját képező tényállás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 26 G. Meister 1961. szeptember 7-én született, orosz származású. Orosz „rendszertervezési” mérnöki oklevéllel rendelkezik, amelynek valamely Fachhochschule (felsőfokú szakmai oktatási intézmény) által kiadott német oklevéllel való egyenértékűségét Németországban elismerték.
- 27 A Speech Design álláshirdetést tett közzé a sajtóban, „tapasztalt szoftverfejlesztő férfi/nő” felvétele céljából, amelyre G. Meister 2006. október 5-én jelentkezett. A Speech Design vállalkozás 2006. október 11-i levelében elutasította a pályázatot, anélkül hogy G. Meistert állásinterjúra hívta volna. Nem sokkal később e vállalkozás az elsőhöz 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.
- 28 A Bíróság rendelkezésére álló iratokban szereplő információk nem utalnak arra, hogy az említett vállalkozás szerint G. Meister végzettsége ne felelt volna meg az ezen felvételi eljárásban feltüntetett végzettségnek.
- 29 Mivel G. Meister úgy vélte, hogy megfelel a kérdéses állás betöltéséhez szükséges feltételeknek, véleménye szerint neme, származása és életkora miatt kevésbé kedvező bánásmódban volt része, mint a vele hasonló helyzetben lévő személyeknek. Emiatt az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság) előtt keresetet indított a Speech Design ellen, kérve egyrészt, hogy e vállalkozás fizessen neki kártérítést a munkavállalás terén őt ért hátrányos megkülönböztetés miatt, másrészt a vállalkozás mutassa be a felvett pályázó anyagát, ami lehetővé tenné számára annak bizonyítását, hogy ő képzetesebb ez utóbbinál.
- 30 Mivel G. Meister keresetét első fokon elutasították, ezen elutasító ítélettel szemben fellebbezést nyújtott be a Landesarbeitsgerichthez (másodfokú munkaügyi bíróság), amely szintén elutasította az érdekelt kérelmét. G. Meister „felülvizsgálati” kérelmet terjesztett a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) elé. E bíróság arra keres választ, hogy G. Meister hivatkozhat-e a felvilágosításhoz való jogra a 2000/43, a 2000/78, valamint a 2006/54 irányelv alapján, és ha igen, melyek a felvilágosítás Speech Design általi megtagadásának következményei.
- 31 Ilyen körülmények között a Bundesarbeitsgericht úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„(1) Úgy kell-e értelmezni a [...] 2006/54 [...]irányelv 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 biztosítani a munkáltatóval szemben arra vonatkozóan, hogy a munkáltató alkalmazott másik pályázót, és ha igen, mely feltételek alapján került sor az alkalmazásra?

(2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

azon körülmény alapján, hogy a munkáltató nem közli a kért adatokat, vélelmezni lehet-e a munkavállaló által hivatkozott hátrányos megkülönböztetés fennállását?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 32 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdését, a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdését és a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azok jogot biztosítanak az olyan munkavállalónak, aki hitelt érdemlő módon állítja, hogy megfelel az álláshirdetésben előírt

feltételeknek, és akinek pályázatát elutasították, az azon információhoz való hozzáférésre, hogy a felvételi eljárás befejeztével a munkáltató felvett-e más pályázót, és ha igen, milyen szempontok alapján.

- 33 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/43 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjából, a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjából, valamint a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének a) pontjából az következik, hogy ezen irányelvek alkalmazandók az álláskereső személyre, ideértve az állásra való kiválasztás és felvétel feltételeit is.
- 34 Ugyanezen irányelvek a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdésében, a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdésében és a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdésében lényegében előírják, hogy a tagállamok bírósági rendszerüknek megfelelően 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 hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni.
- 35 Meg kell állapítani, hogy e rendelkezések szinte teljesen megegyeznek 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 kiadás 5. fejezet, 3. kötet, 264. o.) 4. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseivel, amelyeket a Bíróságnak többek között a C-104/10. sz. Kelly-ügyben 2011. július 21-én hozott ítéletében (EBHT 2011., I-6813. o.) alkalmazni kellett. Ugyanis e 4. cikk (1) bekezdése, amelyet 2009. augusztus 15-i hatállyal hatályon kívül helyezett a 2006/54 irányelv, a nem alapuló hátrányos megkülönböztetés esetét a bizonyítási teher vonatkozásában teljes egészében ugyanazon jogi szabályozás hatálya alá helyezte, mint az alapügyben szereplő irányelvek.
- 36 A fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 30. pontjában a Bíróság a 97/80 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését értelmezve kimondta, hogy első lépésben annak a személynek kell bizonyítania azokat a tényeket, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, aki úgy ítéli meg, hogy vele szemben nem tartották tiszteletben az egyenlő bánásmód elvét. Az alperesnek csak második lépésben, vagyis kizárólag akkor kell bizonyítania, hogy nem sértette meg a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, ha a fent említett személy bizonyította az ilyen tényeket.
- 37 A Bíróság azt is kimondta, hogy a közvetlen vagy a közvetett hátrányos megkülönböztetésre utaló tények értékelése a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően a nemzeti bíróságok vagy az egyéb illetékes szervek feladata (a fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 31. pontja), ahogyan azt a 2000/43 irányelv és a 2000/78 irányelv (15) preambulumbekkezdése, valamint a 2006/54 irányelv (30) preambulumbekkezdése előírja.
- 38 A Bíróság emellett pontosította, hogy a 97/80 irányelv az 1. cikke szerint annak biztosítására irányul, hogy hatékonyabbá tegye a tagállamok által az egyenlő bánásmód elve alapján annak érdekében tett intézkedéseket, hogy minden olyan személy, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, igényét bírói úton érvényesíthesse, miután esetleges jogorvoslati lehetőségét az illetékes hatóságoknál már kimerítette (a fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 33. pontja). E tekintetben rá kell mutatni, hogy a 2000/43 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése, a 2000/78 irányelv 9. cikkének (1) bekezdése és a 2006/54 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése ugyanezen elvet fogalmazza meg.
- 39 Ilyen körülmények között a Bíróság a fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 34. pontjában megállapította, hogy jöllehet az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése azon személy számára, aki úgy ítéli meg, hogy vele szemben nem tartották tiszteletben az egyenlő bánásmód elvét, nem biztosít kifejezett jogot az információkhoz annak érdekében történő hozzáféréshez, hogy módjában álljon az e rendelkezés szerinti „olyan tényekre” hivatkozni, „amelyekből közvetlen vagy közvetett [hátrányos] megkülönböztetésre lehet következtetni”, ez nem változtat azon, hogy nem zárható ki, hogy

amennyiben az alperes az ilyen tények bizonyítása keretében megtagadja az információnyújtást, ez veszélyeztetheti az irányelv céljának megvalósítását, ezáltal pedig megfoszthatja többek között az említett rendelkezést a hatékony érvényesülésétől.

- 40 Ahogyan az a jelen ítélet 35. pontjában szerepel, a 97/80 irányelvet hatályon kívül helyezte és felváltotta a 2006/54 irányelv. Azonban a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyát képező cikkek szövegére és rendszerére tekintettel semmi sem enged arra következtetni, hogy a 2000/43, a 2000/78 és a 2006/54 irányelv elfogadásakor az uniós jogalkotó módosítani kívánta volna a bizonyítási teher 97/80 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével kialakított rendszerét. Következésképpen a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására következtetni engedő tények megállapításakor biztosítani kell, hogy a felvilágosítás adásának alperes általi megtagadása ne veszélyeztesse a 2000/43, a 2000/78 és a 2006/54 irányelv célkitűzéseinek megvalósítását.
- 41 Az EUSZ 4. cikk (3) bekezdésének második és harmadik albekezdése értelmében ugyanis a tagállamok többek között „a Szerződésekből, illetve az Unió intézményeinek intézkedéseiből eredő kötelezettségek teljesítésének biztosítása érdekében megteszik a megfelelő általános vagy különös intézkedéseket”, és „tartózkodnak minden olyan intézkedéstől, amely veszélyeztetheti az Unió célkitűzéseinek megvalósítását”, beleértve az irányelvek által kitűzött célokat is (lásd a C-61/11. PPU. sz. El Dridi-ügyben 2011. április 28-án hozott ítélet [EBHT 2011., I-3015. o.] 56. pontját és a fent hivatkozott Kelly-ügyben hozott ítélet 36. pontját).
- 42 Így a kérdést előterjesztő bíróság feladata ügyelni arra, hogy a G. Meisterrel szembeni közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására következtetni engedő tények megállapításakor a felvilágosítás adásának a Speech Design általi megtagadása ne veszélyeztesse a 2000/43, a 2000/78 és a 2006/54 irányelv célkitűzéseinek megvalósítását. A kérdést előterjesztő bíróság feladata többek között az alapügyben szereplő jogvita összes körülményének figyelembe vétele, annak eldöntése érdekében, hogy kellő bizonyíték áll-e rendelkezésre ahhoz, hogy az ilyen hátrányos megkülönböztetés fennállásának vélelmezését lehetővé tevő tényeket bizonyítottak lehessen tekinteni.
- 43 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy – ahogyan az a 2000/43 irányelv és a 2000/78 irányelv (15) preambulumbekzdéséből, valamint a 2006/54 irányelv (30) preambulumbekzdéséből kitűnik – a tagállamok nemzeti joga vagy gyakorlata rendelkezhet különösen úgy, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetést bármilyen módon, akár statisztikai bizonyítékok alapján is meg lehessen állapítani.
- 44 A figyelembe vehető tényezők között szerepel különösen az a körülmény, hogy a fent hivatkozott Kelly-ügy tényállásától eltérően úgy tűnik, hogy az alapügyben a szóban forgó munkáltató a G. Meister által kért minden tájékoztatást megtagadta ez utóbbtól.
- 45 Emellett, ahogyan arra a főtanácsnok indítványának 35–37. pontjában rámutatott, többek között azt a tényt is figyelembe lehet venni, hogy a Speech Design nem vitatta, hogy G. Meister végzettsége megfelel az álláshirdetésben szereplőnek, valamint azt a kettős körülményt, hogy ennek ellenére a munkáltató nem hívta be állásinterjúra az érdekeltet, akit az érintett állás betöltésére irányuló újabb felvételi eljárásban sem hívtak be.
- 46 A fentiek alapján az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdését, a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdését és a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok nem biztosítanak jogot az olyan munkavállalónak, aki hitelt érdemlő módon állítja, hogy megfelel az álláshirdetésben előírt feltételeknek, és akinek pályázatát elutasították, az azon információhoz való hozzáférésre, hogy a felvételi eljárás befejeztével a munkáltató felvett-e más pályázót.
- 47 Azonban nem zárható ki, hogy amennyiben az alperes teljes mértékben megtagadja a felvilágosítás adását, e tényt figyelembe lehet venni a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására következtetni engedő tények megállapításakor. A kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy az elé terjesztett ügy összes körülményét figyelembe véve megvizsgálja, hogy az alapügyben ez a helyzet áll-e fenn.

A második kérdéstről

- 48 Figyelembe véve az első kérdésre adott választ, a kérdést előterjesztő bíróság által feltett második kérdést nem kell megválaszolni.

A költségekről

- 49 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

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, 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, és 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 úgy kell értelmezni, hogy azok nem biztosítanak jogot az olyan munkavállalónak, aki hitelt érdemlő módon állítja, hogy megfelel az álláshirdetésben előírt feltételeknek, valamint akinek pályázatát elutasították, az azon információhoz való hozzáférésre, hogy a felvételi eljárás befejeztével a munkáltató felvett-e más pályázót.

Azonban nem zárható ki, hogy amennyiben az alperes teljes mértékben megtagadja a felvilágosítás adását, e tényt figyelembe lehet venni a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására következtetni engedő tények megállapításakor. A kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy az elé terjesztett ügy összes körülményét figyelembe véve megvizsgálja, hogy az alapügyben ez a helyzet áll-e fenn.

Aláírások