



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2012. gada 19. aprīlī*

Direktīva 2000/43/EK, Direktīva 2000/78/EK un Direktīva 2006/54/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Darba ņēmējs, kas ticami apgalvo, ka viņš atbilst paziņojumā par vakanci paredzētajiem nosacījumiem — Šī darbinieka tiesības piekļūt informācijai, kurā ir precizēts, vai darba devējs ir pieņēmis darbā citu pretendentu

Lieta C-415/10

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Vācija) iesniegusi ar lēmumu, kas pieņemts 2010. gada 20. maijā un kas Tiesā reģistrēts 2010. gada 20. augustā, tiesvedībā

Galina Meister

pret

Speech Design Carrier Systems GmbH.

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], tiesneši U. Lehmušs [*U. Lohmus*], A. Ross [*A. Rosas*] (referents), A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] un K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*],

ģenerālvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*],

sekretārs K. Malaceks [*K. Malacek*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2011. gada 30. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *G. Meister* vārdā – *R. Wißbar, Rechtsanwalt*,

— *Speech Design Carrier Systems GmbH* vārdā – *U. Kappelhoff, Rechtsanwältin*,

— Vācijas valdības vārdā – *T. Henze* un *J. Möller*, pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā – *V. Kreuzschitz*, pārstāvis,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2012. gada 12. janvāra tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – vācu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 22. lpp.), 8. panta 1. punktu, Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.), 10. panta 1. punktu un Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 23. lpp.), 19. panta 1. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar strīdu starp *G. Meister* un *Speech Design Carrier Systems GmbH* (turpmāk tekstā – “*Speech Design*”) par diskrimināciju dzimuma, vecuma un etniskās piederības dēļ, kas, kā viņa apgalvo, pret viņu esot īstenota darbā pieņemšanas procedūras laikā.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

Direktīva 2000/43

- 3 Direktīvas 2000/43 preambulas 15. apsvērumā ir noteikts, ka “tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, ka notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktu noteikumiem vai praksi. Jo sevišķi šādās normās var paredzēt netiešo diskrimināciju, ko nosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika”.
- 4 No šīs direktīvas preambulas 21. apsvēruma izriet, ka “jāpieņem noteikumi par pienākumu pierādīt, ja ir ticams diskriminācijas gadījums un, lai nodrošinātu efektīvu vienādas attieksmes principa piemērošanu, pienākums pierādīt jāvērs pret atbildētāju, ja ir sniegta liecība par šādu diskrimināciju”.
- 5 Saskaņā ar minētās direktīvas 1. panta noteikumiem:
“Šīs direktīvas mērķis ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju rasu vai etniskas piederības dēļ ar nolūku, lai vienādas [vienlīdzīgas] attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs.”
- 6 Tās pašas direktīvas 3. panta 1. punktā ir noteikts:
“Nepārsniedzot Kopienai piešķirtās pilnvaras, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, to skaitā arī valsts iestādēs, attiecībā uz:
a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda arī nebūtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, tostarp profesionālo izaugsmi;

[..].”

7 Direktīvas 2000/43 7. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Dalībvalstis nodrošina, lai tiesiskās un/vai administratīvās procedūras, to skaitā gadījumā, ja tās uzskatāmas par atbilstīgām saskaņojuma procedūrām šajā direktīvā paredzēto pienākumu piemērošanai, būtu pieejamas visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām, jo viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips, pat pēc tam, kad attiecības, kurās bijusi diskriminācija, ir beigušās.”

8 Minētās direktīvas 8. pants ar nosaukumu “Pienākums pierādīt” ir formulēts šādi:

“1. Dalībvalstis veic tādus pasākumus, kādi saskaņā ar attiecīgo valstu tiesisko sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas saskārušās ar netaisnību, jo pret viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienādas attieksmes principa pārkāpums.

2. Šā panta 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādas pierādījumu normas, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.

3. Šā panta 1. punktu nepiemēro kriminālprocesiem.

4. Bez tam 1., 2. un 3. punktu piemēro jebkuriem procesiem, kas īstenoti saskaņā ar 7. panta 2. punktu.

5. Dalībvalstīm 1. punkts nav jāpiemēro procesiem, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai kompetentā iestāde.”

Direktīva 2000/78

9 Direktīvas 2000/78 preambulas 15. apsvērumā ir noteikts, ka “tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, vai ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai praksi. Šādos noteikumos jo īpaši var paredzēt netiešo diskrimināciju, kas jānosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika”.

10 Šīs direktīvas preambulas 31. apsvērumā ir precizēts, ka “jāpieņem noteikumi par pierādīšanas pienākumu, ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, un, lai piemērotu efektīvu vienlīdzīgas attieksmes principu, pierādīšanas pienākums jāvērs pret atbildētāju, ja ir sniegta liecība par šādu diskrimināciju. Tomēr atbildētājam nav jāpierāda, ka prasītājs atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, ka viņam ir konkrēta invaliditāte un ka viņam ir konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija.”

11 Saskaņā ar minētās direktīvas 1. panta noteikumiem:

“Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

12 Šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punktā ir noteikts:

“Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

- a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..].”

- 13 Direktīvas 2000/78 9. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Dalībvalstis nodrošina, lai tiesiskās un/vai administratīvās procedūras, arī tad, ja tās uzskata par atbilstīgām samierināšanas procedūrām, nolūkā panākt, ka izpilda šajā direktīvā paredzētos pienākumus, būtu pieejamas visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām, jo viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, pat pēc tam, kad attiecības, kurās ir bijusi diskriminācija, ir beigušās.”

- 14 Minētās direktīvas 10. pantā ar nosaukumu “Pierādīšanas pienākums” ir noteikts:

“1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesvedības sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums.

2. Šā panta 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādas pierādīšanas normas, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.

3. Šā panta 1. punktu nepiemēro kriminālprocesiem.

4. Šā panta 1., 2. un 3. punktu piemēro arī jebkuriem kriminālprocesiem, ko īsteno saskaņā ar 9. panta 2. punktu.

5. Dalībvalstīm 1. punkts nav jāpiemēro procesiem, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai kompetentā iestāde.”

Direktīva 2006/54

- 15 Direktīvas 2006/54 preambulas 30. apsvēruma ir formulēts šādi:

“Noteikumu pieņemšanai attiecībā uz pierādīšanas pienākumu ir liela nozīme, lai nodrošinātu vienlīdzības principa efektīvu piemērošanu. Kā Tiesa ir paziņojusi, tādēļ būtu jāizstrādā noteikums, lai nodrošinātu, ka pierādīšanas pienākums pāriet pie atbildētāja, ja tas ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, izņemot attiecībā uz procesiem, kuros apstākļu izmeklēšana ir tiesas vai citas kompetentas valsts iestādes kompetencē. Tomēr jāprecizē, ka to faktu izvērtēšana, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, joprojām ir attiecīgās valsts iestādes kompetencē saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi. Turklāt dalībvalstu uzdevums ir jebkurā piemērotā procesa posmā ieviest noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki prasītājiem.”

- 16 Saskaņā ar minētās direktīvas 1. panta noteikumiem:

“Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

- a) piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un profesionālajai sagatavošanai;

[..].”

17 Šīs pašas direktīvas 14. panta 1. punktā ir noteikts:

“Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

- a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas iespējām, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..].”

18 Direktīvas 2006/54 17. panta 1. punktā ir noteikts:

“Dalībvalstis nodrošina to, lai pēc iespējamās citu kompetentu iestāžu palīdzības izmantošanas visām personām, kas uzskata sevi par cietušām tāpēc, ka viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc to attiecību izbeigšanās, kurās iespējams ir notikusi diskriminācija, lai panāktu šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildi, ir pieejamas samierināšanas procedūras, tiesas procedūras gadījumos, kad dalībvalstis tās uzskata par lietderīgām.”

19 Minētās direktīvas 19. pants ar nosaukumu “Pierādīšanas pienākums” ir formulēts šādi:

“1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam.

2. 1. punkts nekavē dalībvalstis ieviest noteikumus par pierādījumiem, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.

3. Dalībvalstīm nav jāpiemēro 1. punkts procesiem, kuros lietas apstākļu izmeklēšana ir tiesas vai citas kompetentas iestādes uzdevums.

4. 1., 2. un 3. punktu arī piemēro:

- a) situācijās, uz kurām attiecas Līguma 141. pants, kā arī, Direktīvas 92/85/EEK un 96/34/EK ciktāl tas attiecas uz diskrimināciju, kas pamatojas uz dzimumu;
- b) jebkurām civilajām vai administratīvajām procedūrām attiecībā uz valsts vai privāto sektoru, kas saskaņā ar valsts likumiem paredz kompensācijas līdzekļus, ievērojot a) apakšpunktā minētos pasākumus, izņemot ārpustiesas procedūras, kas ir brīvprātīga rakstura vai ir paredzētas valsts tiesību aktos.

5. Šo pantu nepiemēro kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis neparedz citādāk.”

Valsts tiesiskais regulējums

20 2006. gada 14. augusta Vispārējā likuma par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) (BGBl. 2006 I, 1897. lpp.), redakcijā, kas bija piemērojama pamatlietas faktisko apstākļu rašanās dienā (turpmāk tekstā – “AGG”), 1. pants ir formulēts šādi:

“Šā likuma mērķis ir novērst vai izbeigt jebkādu diskrimināciju, kas ir balstīta uz rasi vai etnisko piederību, dzimumu, reliģiju vai uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai dzimuma identitāti.”

21 Saskaņā ar AGG 3. panta 1. punktu:

“Tieša diskriminācija notiek tad, kad salīdzināmās situācijās pret vienu personu izturas sliktāk nekā izturas, izturējās vai izturētos pret citu personu 1. pantā minēto iemeslu dēļ. Tieša diskriminācija dzimuma dēļ 2. panta 1. punkta 1.–4. apakšpunkta nozīmē pastāv arī tad, ja pret sievieti ir īstenota mazāk labvēlīga attieksme viņas grūtniecības vai maternitātes dēļ.”

22 AGG 6. panta 1. punktā ir noteikts:

“Šajā likumā darbinieki ir:

1. nodarbinātas personas;
2. personas, kas ir nodarbinātas profesionālās apmācības nolūkos;
3. personas, kuru statuss to ekonomiskās atkarības dēļ tiek pielīdzināts nodarbinātu personu statusam; šai kategorijai pieder personas, kas strādā mājās, un pielīdzinātās personas.

Par darbiniekiem uzskata arī personas, kas ir pretendē uz darbu, kā arī tās, kuru darba attiecības ir izbeigtas.”

23 Saskaņā ar AGG 7. panta 1. punktu pret darba ņēmējiem nedrīkst īstenot nekādu diskrimināciju kāda 1. pantā minētā iemesla dēļ. Šis aizliegums ir piemērojams arī tad, ja diskriminācijas īstenotājs tikai pieņem, ka, īstenojot diskrimināciju, pastāv kāds no 1. pantā paredzētajiem iemesliem.

24 Atbilstoši AGG 15. panta 2. punktam:

“Darbinieks var pieprasīt atbilstošu finansiālu kompensāciju par nemantisku kaitējumu. Darbā nepieņemšanas gadījumā kompensācija nevar pārsniegt trīs mēnešalgas, ja darbinieks nav ticis pieņemts darbā nediskriminējošas atlases gadījumā.”

25 AGG 22. pantā ir noteikts:

“Ja strīda gadījumā viena puse iesniedz pierādījumus, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi diskriminācija, kura ir pamatota ar kādu no 1. pantā minētajiem iemesliem, pretējai pusei ir jāpierāda, ka nav pārkāpti noteikumi aizsardzībai pret diskrimināciju.”

Pamattiesvedības rašanās fakti un prejudiciālie jautājumi

26 *G. Meister* ir dzimusi 1961. gada 7. septembrī, un viņa ir krievu izcelsmes. Viņai ir Krievijas sistēminženiera diploms, kura līdzvērtība Vācijas *Fachhochschule* (tehniskā universitāte) izdotam diplomam ir atzīta Vācijā.

27 *Speech Design* presē publicēja sludinājumu nolūkā pieņemt darbā “programmatūras attīstītāju ar pieredzi S/V”, uz ko *G. Meister* atbildēja, 2006. gada 5. oktobrī piesakot kandidatūru. Ar tā paša gada 11. oktobra vēstuli *Speech Design* viņas kandidatūru noraidīja, nezaicinot viņu uz darba interviju. Neilgi pēc tam šī sabiedrība internetā izplatīja otru sludinājumu, kura saturs bija analogs pirmā sludinājuma saturam. 2006. gada 19. oktobrī *G. Meister* no jauna pieteica kandidatūru, bet *Speech Design* atkal noraidīja viņas kandidatūru, nezaicinot viņu uz interviju un nedarot viņai zināmu nevienu noraidījuma iemeslu.

28 Neviens no Tiesas rīcībā esošajos lietas materiālos ietvertajiem dokumentiem nenorāda, ka minētā sabiedrība ir apgalvojusi, ka *G. Meister* kvalifikācijas līmenis neatbilda tam, kāds bija prasīts šai darbā pieņemšanai.

- 29 Tā kā *G. Meister* uzskatīja, ka viņa atbilda nosacījumiem, kas bija izvirzīti, lai ieņemtu attiecīgo amatu, pēc viņas domām pret to bija īstenota mazāk labvēlīga attieksme nekā pret citām personām līdzīgā situācijā viņas dzimuma, vecuma un etniskās piederības dēļ. Tādējādi viņa *Arbeitsgericht* cēla prasību pret *Speech Design*, lūdzot, pirmkārt, lai šī sabiedrība viņai samaksā kompensāciju par diskrimināciju nodarbinātības jomā un, otrkārt, lai tā izsniedz darbā pieņemtā pretendenta lietu, kas viņai ļautu pierādīt, ka viņa ir augstāk kvalificēta nekā darbā pieņemtais pretendents.
- 30 Tā kā *G. Meister* prasība pirmajā instancē tika noraidīta, viņa par minēto noraidīto spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Landesarbeitsgericht* [Federālās zemes Darba strīdu tiesā] – tiesā, kas arī noraidīja ieinteresētās personas lūgumu. Pēdējā minētā iesniedza “Revision” prasību *Bundesarbeitsgericht* [Federālajā Darba strīdu tiesā]. Šī tiesa vēlas noskaidrot, vai *G. Meister* var atsaukties uz tiesībām uz informāciju, pamatojoties uz Direktīvu 2000/43, Direktīvu 2000/78, kā arī Direktīvu 2006/54, un, ja tas tā ir, kādas ir *Speech Design* atteikuma sniegt informāciju sekas.
- 31 Šajos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai [...] Direktīvas 2006/54 [...] 19. panta 1. punkts un [...] Direktīvas 2000/43 [...] 8. panta 1. punkts, kā arī [...] Direktīvas 2000/78 [...] 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs, kurš ticami apgalvo, ka atbilst darba devēja izsludinātā paziņojuma par vakanci nosacījumiem, tad, ja viņš nav ticis izraudzīts, var pieprasīt, lai darba devējs viņam paziņotu, vai tas ir pieņēmis darbā citu pretendentu, un, ja ir – tad, pamatojoties uz kādiem kritērijiem?
- 2) Apstiprinošas atbildes gadījumā uz pirmo jautājumu:
- vai apstāklis, ka darba devējs nepaziņo pieprasīto informāciju, ir fakts, pēc kura var secināt, ka ir notikusi darba ņēmēja apgalvotā diskriminācija?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 32 Uzdodot savu pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkts, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punkts un Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir interpretējami tādējādi, ka tajos darba ņēmējam, kas ticami apgalvo, ka atbilst paziņojumā par vakanci paredzētajiem nosacījumiem, un kura kandidatūra nav izvēlēta, ir paredzētas tiesības piekļūt informācijai, kurā ir precizēts, vai darba devējs darbā pieņemšanas procedūras beigās ir pieņēmis darbā citu pretendentu, un, ja ir – tad, pamatojoties uz kādiem kritērijiem.
- 33 Vispirms ir jāatgādina, ka no Direktīvas 2000/43 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta, Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta, kā arī Direktīvas 2006/54 1. panta otrās daļas a) punkta un 14. panta 1. punkta a) apakšpunkta izriet, ka šīs direktīvas ir piemērojamas personai, kas cenšas kļūt par nodarbinātu personu, ieskaitot saistībā ar atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, kuri attiecas uz šo amatu.
- 34 Šajās pašās direktīvās, proti, Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punktā, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktā un Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktā, būtībā ir paredzēts, ka dalībvalstis veic pasākumus, kas atbilstoši to tiesību sistēmai ir vajadzīgi, lai, ja persona uzskata, ka tai ir nodarīts kaitējums, jo attiecībā pret to nav ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, un tiesā vai citā kompetentā iestādē pierāda faktus, kas ļauj prezumēt tiešas vai netiešas diskriminācijas esamību, atbildētājam būtu jāpierāda, ka minētais princips nav pārkāpts.
- 35 Jākonstatē, ka šo tiesību normu formulējums ir gandrīz identisks Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV 1998, L 14, 6. lpp.), 4. panta 1. punkta formulējumam, ko Tiesa ir interpretējusi savā

2011. gada 21. jūlija spriedumā lietā C-104/10 *Kelly* (Krājums, I-6813. lpp.). Šī 4. panta 1. punktā, kas no 2009. gada 15. augusta tika atcelts ar Direktīvu 2006/54, kā arī Direktīvā 97/80 kopumā ir paredzēts, ka uz diskrimināciju dzimuma dēļ saistībā ar pierādīšanas pienākumu attiecas tā pati tiesību sistēma, kas bija paredzēta pamatlietā aplūkojamajās direktīvās.

- 36 Interpretējot Direktīvas 97/80 4. panta 1. punktu, savā iepriekš minētajā spriedumā lietā *Kelly* Tiesa tā 30. punktā atzina, ka personai, kura uzskata, ka tai ir nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, vispirms ir jāpierāda fakti, pamatojoties uz kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija. Tikai gadījumos, kad šī persona ir pierādījusi šādus faktus, pienākums pierādīt, ka nav noticis nediskriminācijas principa pārkāpums, pāriet atbildētājam.
- 37 Tiesa arī ir atzinusi, ka valsts tiesas iestādei vai citai kompetentai iestādei saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi ir jānovērtē fakti, pamatojoties uz kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija (iepriekš minētais spriedums lietā *Kelly*, 31. punkts), kā tas ir paredzēts Direktīvas 2000/43 un Direktīvas 2000/78 preambulas 15. apsvērumā, kā arī Direktīvas 2006/54 preambulas 30. apsvērumā.
- 38 Turklāt Tiesa ir precizējusi, ka Direktīvas 97/80 mērķis saskaņā ar tās 1. pantu ir nodrošināt, ka dalībvalstu veiktie pasākumi, īstenojot vienlīdzīgas attieksmes principu, kļūst efektīvāki, lai visām personām, kuras uzskata, ka tām ir nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, ļautu pēc iespējamās vērtības pēc palīdzības citās kompetentās iestādēs apliecināt savas tiesības tiesas procesā (iepriekš minētais spriedums lietā *Kelly*, 33. punkts). Šajā ziņā ir jānorāda, ka Direktīvas 2000/43 7. panta 1. punktā, Direktīvas 2000/78 9. panta 1. punktā un Direktīvas 2006/54 17. panta 1. punktā ir norāde uz vienu un to pašu principu.
- 39 Šajos apstākļos Tiesa iepriekš minētā sprieduma lietā *Kelly* 34. punktā secināja, ka, kaut arī minētās Direktīvas 97/80 4. panta 1. punktā par labu personai, kura uzskata, ka viņai ir nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, nav paredzētas īpašas tiesības piekļūt informācijai, lai tā saskaņā ar šo normu varētu pierādīt “faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija”, tomēr nevar izslēgt, ka atbildētājas atteikšanās sniegt informāciju šādu faktu konstatēšanas gadījumā var apdraudēt šīs direktīvas mērķa īstenošanu un tādējādi liegt minētajai normai lietderīgo iedarbību.
- 40 Kā tika atgādināts šī sprieduma 35. punktā, Direktīva 97/80 tika atcelta un aizstāta ar Direktīvu 2006/54. Tomēr, ņemot vērā šajā prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā aplūkoto pantu formulējumu, kā arī to uzbūvi, neviens elements neļauj domāt, ka, pieņemot Direktīvu 2000/43, Direktīvu 2000/78 un Direktīvu 2006/54, Savienības likumdevējs būtu vēlējis grozīt sistēmu, kas attiecas uz pierādīšanas pienākumu un kas tika ieviesta ar Direktīvas 97/80 4. panta 1. punktu. Tādējādi, konstatējot faktus, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jāpārlicinās, ka atbildētājas atteikums sniegt informāciju nevar apdraudēt Direktīvā 2000/43, Direktīvā 2000/78 un Direktīvā 2006/54 izvirzīto mērķu sasniegšanu.
- 41 Atbilstoši LES 4. panta 3. punkta attiecīgi otrajai un trešajai daļai dalībvalstis “veic visus vajadzīgos vispārējos un īpašos pasākumus, lai nodrošinātu to pienākumu izpildi, kas izriet no Līgumiem vai no Savienības iestāžu aktiem”, un “atturas no jebkādiem pasākumiem, kuri varētu apdraudēt Savienības mērķu sasniegšanu”, tai skaitā, direktīvās paredzēto mērķu sasniegšanu (skat. 2011. gada 28. aprīļa spriedumu lietā C-61/11 PPU *El Dridi*, Krājums, I-3015. lpp., 56. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Kelly*, 36. punkts).
- 42 Tādējādi iesniedzējtiesai ir jānodrošina, ka *Speech Design* atteikums sniegt informāciju, konstatējot faktus, kas ļauj uzskatīt, ka pret *G. Meister* ir tikusi īstenota tieša vai netieša diskriminācija, nevar apdraudēt Direktīvā 2000/43, Direktīvā 2000/78 un Direktīvā 2006/54 izvirzīto mērķu sasniegšanu. Tai ir jāņem vērā visi pamatlietas apstākļi, lai noteiktu, vai ir pietiekami daudz norāžu, lai fakti, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi šāda diskriminācija, tiktu uzskatīti par pierādītiem.
- 43 Šajā ziņā ir jāatgādina, kā tas izriet no Direktīvas 2000/43 un Direktīvas 2000/78 preambulas 15. apsvēruma, kā arī no Direktīvas 2006/54 preambulas 30. apsvēruma, ka dalībvalstu tiesībās vai praksē var paredzēt, ka netiešu diskrimināciju var pierādīt ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika.

- 44 Pie elementiem, ko var ņemt vērā, ir pieskaitāms apstāklis, ka atšķirībā no tā, kā bija lietā, kurā tika pieņemts iepriekš minētais spriedums *Kelly*, pamatlietā iesaistītais darba devējs, šķiet, atteica *G. Meister* jebkādu piekļuvi informācijai, ko pēdējā minētā lūdz darīt zināmu.
- 45 Turklāt, kā to ir norādījis ģenerālvokāts secinājumu 35.–37. punktā, var ņemt vērā arī to, ka *Speech Design* neapstrīd atbilstību starp *G. Meister* kvalifikāciju un paziņojumā par vakanci minēto kvalifikāciju, kā arī to, ka tomēr darba devējs to neuzaicināja uz darba interviju un ieinteresētā persona netika uzaicināta uz interviju arī atbilstoši jaunajai pretendentu atlases procedūrai, kas tika rīkota, lai aizpildītu attiecīgo amatu.
- 46 Ņemot vērā iepriekš izklāstīto, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkts, Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punkts un Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir interpretējami tādējādi, ka darba ņēmējam, kas ticami apgalvo, ka viņš atbilst paziņojumā par vakanci paredzētajiem nosacījumiem, un kura kandidatūra netika izvēlēta, tie neparedz tiesības piekļūt informācijai, kurā ir precizēts, vai darba devējs darbā pieņemšanas procedūras beigās ir pieņēmis darbā citu pretendentu.
- 47 Tomēr nevar izslēgt, ka atbildētājas atteikšanās sniegt jebkādu piekļuvi informācijai var būt viens no vērā ņemamajiem elementiem, konstatējot faktus, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija. Iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus tajā izskatāmās lietas apstākļus, ir jāpārbauda, vai tā tas ir pamatlietā.

Par otro jautājumu

- 48 Ņemot vērā atbildi, kas sniegta uz pirmo jautājumu, uz iesniedzējtiesas uzdoto otro jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 49 Attiecībā uz pamatlietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, 8. panta 1. punkts, Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 10. panta 1. punkts un Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 19. panta 1. punkts ir interpretējami tādējādi, ka darba ņēmējam, kas ticami apgalvo, ka viņš atbilst paziņojumā par vakanci paredzētajiem nosacījumiem, un kura kandidatūra netika izvēlēta, tie neparedz tiesības piekļūt informācijai, kurā ir precizēts, vai darba devējs darbā pieņemšanas procedūras beigās ir pieņēmis darbā citu pretendentu.

Tomēr nevar izslēgt, ka atbildētājas atteikšanās sniegt jebkādu piekļuvi informācijai var būt viens no vērā ņemamajiem elementiem, konstatējot faktus, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija. Iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus tajā izskatāmās lietas apstākļus, ir jāpārbauda, vai tā tas ir pamatlietā.

[Paraksti]