Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 19 april 2012*

”Direktiven 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2006/54/EG — Likabehandling i arbetslivet — Arbetstagare som gör troligt att han eller hon uppfyller kraven i ett meddelande om ledig tjänst — Rätt för arbetstagaren att få tillgång till upplysningar beträffande huruvida arbetsgivaren har anställt en annan sökande”

I mål C-415/10,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Tyskland) genom beslut av den 20 maj 2010, som inkom till domstolen den 20 augusti 2010, i målet

Galina Meister

mot

Speech Design Carrier Systems GmbH,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.N. Cunha Rodrigues samt domarna U. Lõhmus, A. Rosas (referent), A. Arabadjiev och C.G. Fernlund,

generaladvokat: P. Mengozzi,

justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 30 november 2011,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Galina Meister, genom R. Wißbar, Rechtsanwalt,

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

— Tysklands regering, genom T. Henze och J. Möller, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom V. Kreuschitz, i egenskap av ombud,

och efter att den 12 januari 2012 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: tyska.

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 8.1 i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, s. 22), artikel 10.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42) och artikel 19.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, s. 23).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Galina Meister och Speech Design Carrier Systems GmbH (nedan kallat Speech Design), angående hennes påstående att hon diskriminerats på grund av kön, ålder och etniskt ursprung under ett rekryteringsförfarande.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

Direktiv 2000/43

3 I skäl 15 i direktiv 2000/43 anges att ”[b]edömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Särskilt vad gäller indirekt diskriminering kan sådana regler innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger”.

4 Av skäl 21 i direktiv 2000/43 följer att ”[f]ör att principen om likabehandling skall kunna tillämpas effektivt måste reglerna om bevisbördan anpassas på så sätt att bevisbördan övergår till svaranden när det föreligger ett *prima facie*-fall av diskriminering”.

5 Artikel 1 i direktiv 2000/43 har följande lydelse:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna.”

6 I artikel 3.1 i direktiv 2000/43 föreskrivs följande:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

…”

7 Artikel 7.1 i direktiv 2000/43 har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.”

8 I artikel 8 i direktiv 2000/43, som har rubriken ”Bevisbörda”, föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

2. Punkt 1 skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

3. Punkt 1 skall inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden.

4. Punkterna 1, 2 och 3 skall också tillämpas på förfaranden som inleds enligt artikel 7.2.

5. Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet.”

Direktiv 2000/78

9 I skäl 15 i direktiv 2000/78 anges att ”[b]edömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Särskilt vad gäller indirekt diskriminering kan sådana regler innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger”.

10 I skäl 31 i direktiv 2000/78 anges att ”[f]ör att principen om likabehandling skall kunna tillämpas effektivt måste reglerna om bevisbördan anpassas på så sätt att bevisbördan övergår till svaranden när det föreligger prima facie-fall av diskriminering. Det åligger dock inte svaranden att bevisa att käranden tillhör en viss religion, har vissa övertygelser, ett visst funktionshinder, är av en viss ålder eller har en viss sexuell läggning”.

11 Artikel 1 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

12 I artikel 3.1 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

…”

13 I artikel 9.1 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.”

14 I artikel 10 i direktiv 2000/78, som har rubriken ”Bevisbörda”, föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

2. Punkt 1 skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

3. Punkt 1 skall inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden.

4. Punkterna 1, 2 och 3 skall också tillämpas på förfaranden som inleds enligt artikel 9.2.

5. Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet.”

Direktiv 2006/54

15 Skäl 30 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”Antagandet av reglerna om bevisbörda är viktigt för att säkra att principen om likabehandling upprätthålls i praktiken. Domstolen har förklarat att bestämmelser därför bör antas för att se till att bevisbördan övergår till svaranden när det föreligger ett prima facie-fall av diskriminering, utom vid sådana förfaranden där det åligger domstolen eller annat behörigt nationellt organ att utreda fakta. Det måste dock klargöras att bedömning av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering även fortsättningsvis är en fråga för det berörda nationella organet i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Medlemsstaterna har dessutom möjlighet att på alla stadier av förfarandet införa bevisregler som är fördelaktigare för käranden.”

16 I artikel 1 i direktiv 2006/54 föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs.

Därför innehåller det bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande:

a) Tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning.

…”

17 I artikel 14.1 i direktiv 2006/54 anges följande:

”Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

…”

18 I artikel 17.1 i direktiv 2006/54 anges följande:

”Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, efter att eventuellt ha vänt sig till andra behöriga myndigheter, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, har tillgång till rättsliga förfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.”

19 Artikel 19 i direktiv 2006/54, som har rubriken ”Bevisbörda”, har följande lydelse:

”1. Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

2. Punkt 1 skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

3. Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.

4. Punkterna 1, 2 och 3 skall även tillämpas på

a) de förhållanden som avses i artikel 141 i [EG-]fördraget och, i den mån det förekommer könsdiskriminering, direktiven 92/85/EEG och 96/34/EG,

b) alla civila eller administrativa förfaranden inom den offentliga eller den privata sektorn vilka innebär att talan kan föras enligt nationell rätt för att bestämmelserna i led a skall tillämpas, med undantag av utomrättsliga förfaranden av frivillig art eller som föreskrivs i nationell rätt.

5. Denna artikel skall inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.”

Den nationella lagstiftningen

20 1 § i den allmänna lagen om likabehandling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), i den lydelse som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna i målet vid den nationella domstolen (nedan kallad AGG), har följande lydelse:

”Syftet med denna lag är att förhindra eller undanröja all diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, kön, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

21 I 3 § punkt 1 AGG föreskrivs följande:

”Direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i 1 § behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Direkt diskriminering på grund av kön i den mening som avses i 2 § punkt 1 momenten 1–4 föreligger även om en kvinna behandlas mindre förmånligt på grund av graviditet eller moderskap.”

22 I 6 § AGG anges följande:

”I denna lag avses med arbetstagare

1. löntagare,

2. de som är anställda i yrkesutbildningssyfte,

3. de som har en ställning som, på grund av att de är ekonomiskt beroende, kan likställas med en löntagares. Till denna grupp hör bland annat de som arbetar i hemmet och motsvarande.

Även arbetssökande och de vars anställning har upphört anses vara arbetstagare.”

23 Enligt 7 § punkt 1 AGG får en arbetstagare inte diskrimineras på någon av de grunder som anges i 1 §. Detta förbud gäller även när den som gör sig skyldig till diskriminering endast antar att något av de skäl som anges i 1 § föreligger vid diskrimineringen.

24 15 § punkt 2 AGG har följande lydelse:

”Arbetstagaren kan begära skälig ekonomisk ersättning vid ideell skada. En arbetstagare som inte erhåller en viss tjänst, och som inte skulle ha erhållit tjänsten även om rekryteringen hade skett utan att diskriminering förekommit, har rätt till ersättning motsvarande högst tre månadslöner.”

25 I 22 § AGG föreskrivs följande:

”Om en part i en tvist lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit diskriminering på grund av någon av grunderna i 1 §, åligger det motparten att bevisa att det inte föreligger något brott mot förbudet mot diskriminering.”

Bakgrund till målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

26 Galina Meister är född den 7 september 1961 och har ryskt ursprung. Hon har en rysk systemvetarexamen som i Tyskland har förklarats vara likvärdig med en tysk examen vid en Fachhochschule (teknisk högskola).

27 Speech Design sökte genom en tidningsannons en ”erfaren manlig/kvinnlig softwareutvecklare”. Galina Meister sökte denna plats den 5 oktober 2006. Genom skrivelse av den 11 oktober samma år avslog Speech Design hennes ansökan utan att ha kallat henne till anställningsintervju. Kort tid därefter publicerade detta företag en annons med liknande innehåll på Internet. Galina Meister ingav på nytt en platsansökan den 19 oktober 2006. Speech Design avslog hennes ansökan ytterligare en gång, utan att ha kallat henne till anställningsintervju och utan att ha upplyst henne om skälet till avslaget på hennes platsansökan.

28 Det finns ingenting i de handlingar som domstolen förfogar över som tyder på att Speech Design har gjorde gällande att Galina Meisters kvalifikationer inte motsvarade de kvalifikationer som detta bolag sökte under rekryteringsförfarandet.

29 Galina Meister ansåg att hon uppfyllde kraven för den aktuella tjänsten och att hon på grund av sitt kön, sin ålder och sitt etniska ursprung hade fått en mindre förmånlig behandling än vad någon annan i en liknande situation skulle ha fått. Hon väckte därför talan mot Speech Design vid Arbeitsgericht och yrkade för det första att detta företag skulle utge ersättning för diskriminering vid anställning. Galina Meister yrkade för det andra att Speech Design skulle ge in ansökningshandlingarna för den sökande som hade anställts, vilket skulle ge henne möjlighet att visa att hon har bättre kvalifikationer än denne.

30 Galina Meisters talan ogillades i första instans, och hon överklagade denna dom till Landesarbeitsgericht som ogillade överklagandet. Galina Meister överklagade den sistnämnda domen till Bundesarbeitsgericht, som vill få klarhet i huruvida Galina Meister kan göra gällande en rätt till information på grundval av direktiven 2000/43, 2000/78 och 2006/54 samt, om så är fallet, vilka följderna blir av Speech Designs vägran att lämna ut information.

31 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht att vilandeförklara målet och att ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska artikel 19.1 i direktiv 2006/54 …, artikel 8.1 i direktiv 2000/43 … och artikel 10.1 i direktiv 2000/78 … tolkas så, att en arbetstagare som gör troligt att han eller hon uppfyller kraven för en utlyst tjänst och som inte har valts har rätt att kräva att arbetsgivaren uppger huruvida denne har anställt en annan sökande och, om så är fallet, på vilka grunder detta har skett?

2) Om den första frågan besvaras jakande,

utgör den omständigheten att arbetsgivaren inte lämnar de upplysningar som har begärts fakta som ger anledning att anta att det har förekommit sådan diskriminering som har gjorts gällande av arbetstagaren?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

32 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 8.1 i direktiv 2000/43, artikel 10.1 i direktiv 2000/78 och artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att de innebär att en arbetstagare som gör troligt att han eller hon uppfyller de krav som anges i ett meddelande om ledig tjänst och som inte har valts, har rätt att få tillgång till upplysningar beträffande huruvida arbetsgivaren vid slutet av rekryteringsförfarandet har anställt en annan sökande och, om så är fallet, på vilka grunder detta har skett.

33 Det följer av artikel 3.1 a i direktiv 2000/43, artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 samt artiklarna 1 andra stycket a och 14.1 a i direktiv 2006/54 att dessa direktiv är tillämpliga på den som söker tillträde till anställning och att de är tillämpliga även beträffande urvalskriterier och krav för anställning.

34 I artikel 8.1 i direktiv 2000/43, artikel 10.1 i direktiv 2000/78 och artikel 19.1 i direktiv 2006/54 föreskrivs i huvudsak att medlemsstaterna, i enlighet med sina nationella rättssystem, ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, ska åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot denna princip.

35 Lydelsen i dessa bestämmelser är nästan identisk med lydelsen i artikel 4.1 i rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (EGT L 14, 1998, s. 6). Domstolen har tolkat denna bestämmelse i bland annat dom av den 21 juli 2011 i mål C-104/10, Kelly (REU 2011, s. I-6813). Enligt ovannämnda artikel 4.1, som enligt direktiv 2006/54 har upphört att gälla med verkan från och med den 15 augusti 2009, tillsammans med direktiv 97/80 i dess helhet, skulle diskriminering på grund av kön omfattas av samma rättsliga krav med avseende på bevisbördan som de som gäller enligt de direktiv som är i fråga i målet vid den nationella domstolen.

36 Vid tolkningen av artikel 4.1 i direktiv 97/80 i domen i det ovannämnda målet Kelly fann domstolen, i punkt 30, att det åligger den person som anser sig kränkt genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på honom eller henne att först lägga fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Det är endast om denna person har lagt fram sådana omständigheter som svaranden sedan måste bevisa att icke-diskrimineringsprincipen inte har åsidosatts.

37 Domstolen fann vidare att bedömningen av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för de nationella domstolarna eller någon annan behörig instans i enlighet med nationell rätt och/eller praxis (domen i det ovannämnda målet Kelly, punkt 31). Detsamma anges även i skäl 15 i direktiven 2000/43 och 2000/78 samt i skäl 30 i direktiv 2006/54.

38 Domstolen påpekade dessutom att enligt artikel 1 i direktiv 97/80 var syftet med det direktivet att säkerställa större effektivitet i de åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med principen om likabehandling, för att alla personer som anser sig kränkta genom att nämnda princip inte har

tillämpats på dem, ska kunna göra sina rättigheter gällande vid rättegång efter att eventuellt ha vänt sig till andra behöriga instanser (domen i det ovannämnda målet Kelly, punkt 33). Artikel 7.1 i direktiv 2000/43, artikel 9.1 i direktiv 2000/78 och artikel 17.1 i direktiv 2006/54 innehåller hänvisningar till samma princip.

39 I punkt 34 i domen i det ovannämnda målet Kelly slog domstolen fast att även om det i artikel 4.1 i direktiv 97/80 inte föreskrivs någon särskild rätt för en person, som anser sig kränkt genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på honom eller henne, att få information så att vederbörande har möjlighet att lägga fram ”fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering” i enlighet med nämnda bestämmelse, kan det ändå inte uteslutas att svarandens vägran att lämna ut information som är relevant för framläggandet av sådana fakta kan äventyra att syftet med direktivet uppfylls och bland annat frånta nämnda bestämmelse dess ändamålsenliga verkan.

40 Såsom domstolen erinrat om ovan i punkt 35, har direktiv 97/80 upphävts och ersatts av direktiv 2006/54. Med hänsyn till lydelsen i de bestämmelser som är föremål för förevarande begäran om förhandsavgörande och dessa bestämmelsers systematik, finns det ingenting som tyder på att unionslagstiftaren, när direktiven 2000/43, 2000/78 och 2006/54 antogs, hade för avsikt att ändra den ordning avseende bevisbördan som infördes genom artikel 4.1 i direktiv 97/80. När fakta framläggs, av vilka den slutsatsen kan dras att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering, finns det därför anledning att försäkra sig om att en vägran från svarandens sida att lämna ut information inte riskerar att äventyra genomförandet av de syften som eftersträvas med direktiven 2000/43, 2000/78 och 2006/54.

41 Enligt artikel 4.3 andra respektive tredje stycket FEU ska medlemsstaterna bland annat ”vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att de skyldigheter fullgörs som följer av fördragen eller av unionens institutioners akter” och ”avstå från varje åtgärd som kan äventyra fullgörandet av unionens mål”, inbegripet de mål som eftersträvas med direktiven (se dom av den 28 april 2011 i mål C-61/11 PPU, El Dridi, REU 2011, s. I-3015, punkt 36).

42 Det ankommer således på den nationella domstolen att försäkra sig om att Speech Designs vägran att lämna ut information i samband med att fakta framläggs av vilka den slutsatsen kan dras att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering till förfång för Galina Meister, inte riskerar att äventyra genomförandet av de syften som eftersträvas med direktiven 2000/43, 2000/78 och 2006/54. Det ankommer på denna domstol bland annat att beakta samtliga omständigheter i målet för att fastställa huruvida det föreligger tillräckliga uppgifter för att fakta som ger anledning att anta att det har förekommit sådan diskriminering ska anses ha lagts fram.

43 Domstolen erinrar härvid om, såsom framgår av skäl 15 i direktiven 2000/43 och 2000/78 samt av skäl 30 i direktiv 2006/54, att medlemsstaternas nationella lagstiftning eller praxis, särskilt vad gäller indirekt diskriminering, kan innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger.

44 Bland de omständigheter som kan beaktas återfinns bland annat det förhållandet att arbetsgivaren i det här aktuella målet, i motsats till vad som var fallet i det ovannämnda målet Kelly, förefaller ha vägrat att lämna ut de upplysningar till Galina Meister som hon hade begärt.

45 Såsom generaladvokaten har understrukit i punkterna 35–37 i sitt förslag till avgörande kan det även beaktas bland annat att Speech Design inte har bestritt överensstämmelsen mellan Galina Meisters kvalifikationer och de kvalifikationer som angavs i meddelandet om ledig tjänst. Vidare kan den dubbla omständigheten beaktas att arbetsgivaren trots detta inte kallade Galina Meister till en anställningsintervju och att hon inte heller kallades till en sådan intervju under det nya urvalsförfarandet till den aktuella tjänsten.

46 Med hänsyn till vad som ovan anförts ska den första tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artikel 8.1 i direktiv 2000/43, artikel 10.1 i direktiv 2000/78 och artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att de inte innebär att en arbetstagare som gör troligt att han eller hon uppfyller de krav som anges i ett meddelande om ledig tjänst och som inte har valts, har rätt att få tillgång till upplysningar beträffande huruvida arbetsgivaren vid slutet av rekryteringsförfarandet har anställt en annan sökande.

47 Det kan emellertid inte uteslutas att en svarandes vägran att lämna ut information kan utgöra en omständighet som ska beaktas i samband med att fakta framläggs av vilka den slutsatsen kan dras att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Det ankommer på den nationella domstolen att, mot bakgrund av samtliga omständigheter i målet, pröva huruvida så är fallet i det aktuella målet.

Den andra frågan

48 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas det anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

49 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 8.1 i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, artikel 10.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet och artikel 19.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ska tolkas så, att de inte innebär att en arbetstagare som gör troligt att han eller hon uppfyller de krav som anges i ett meddelande om ledig tjänst och som inte har valts, har rätt att få tillgång till upplysningar beträffande huruvida arbetsgivaren vid slutet av rekryteringsförfarandet har anställt en annan sökande.

Det kan emellertid inte uteslutas att en svarandes vägran att lämna ut information kan utgöra en omständighet som ska beaktas i samband med att fakta framläggs av vilka den slutsatsen kan dras att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Det ankommer på den nationella domstolen att, mot bakgrund av samtliga omständigheter i målet, pröva huruvida så är fallet i det aktuella målet.

Underskrifter