Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

19 април 2012 година*

„Директиви 2000/43/ЕО, 2000/78/ЕО и 2006/54/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Работник, който твърди по правдоподобен начин, че отговаря на условията, посочени в обява за работа — Право на този работник да получи достъп до информацията, посочваща дали работодателят е нает друг кандидат“

По дело C-415/10

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Германия) с акт от 20 май 2010 г., постъпил в Съда на 20 август 2010 г., в рамките на производство по дело

Galina Meister

срещу

Speech Design Carrier Systems GmbH,

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на състав, г-н U. Lõhmus, г-н A. Rosas (докладчик), г-н Ал. Арабаджиев и г-н C. G. Fernlund, съдии,

генерален адвокат: г-н P. Mengozzi,

секретар: г-н K. Malacek, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 30 ноември 2011 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Meister, от адв. R. Wißbar, Rechtsanwalt,

— за Speech Design Carrier Systems GmbH, от г-жа U. Kappelhoff, Rechtsanwältin,

— за германското правителство, от г-н T. Henze и г-н J. Möller, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от г-н V. Kreuschitz, в качеството на представител,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 12 януари 2012 г.,

* Език на производството: немски.

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 8, параграф 1 от Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (ОВ L 180, стр. 22; Специално издание на български език, 2007 г., глава 20, том 1, стр. 19), член 10, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7) и член 19, параграф 1 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Meister и Speech Design Carrier Systems GmbH (наричано по-нататък „Speech Design“) по повод дискриминация, основана на пол, възраст и етнически произход, на която г-жа Meister твърди, че е била подложена в хода на процедура за назначаване.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

Директива 2000/43

3 Съображение 15 от Директива 2000/43 предвижда, че „[о]ценяването на фактите, от които може да се предположи, че е налице пряка или непряка дискриминация, се извършва от националните съдебни или други компетентни органи в съответствие с правилата на националното законодателство или практика. Такива правила могат да предвиждат, в частност, непряката дискриминация да се установява с всички средства, включително въз основа на статистически данни“.

4 От съображение 21 от тази директива следва, че „[п]равилата за тежестта на доказване трябва да бъдат адаптирани, когато е налице prima facie случай на дискриминация и за да се приложи ефективно принципът на равно третиране, тежестта на доказване трябва да се премести върху ответника, когато се представят доказателства за такава дискриминация“.

5 Съгласно член 1 от посочената директива:

„Целта на настоящата директива е да създаде рамка за борба срещу дискриминацията въз основа на расов признак или етнически произход с оглед прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране“.

6 Член 3, параграф 1 от същата директива гласи:

„В рамките на правомощията, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публичните органи във връзка с[ъс]:

а) условията за достъп до заетост, работа на свободна практика или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;

[…]“.

7 Член 7, параграф 1 от Директива 2000/43 предвижда:

„Държавите членки [гарантират], че [съдебните] и/или административни процедури, включително, когато те считат за подходящо, и помирителни процедури, за привеждането в изпълнение на задълженията по настоящата директива, са достъпни за всички лица, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, дори след като [отношенията, при които е извършена твърдяната дискриминация са прекъснати]“.

8 Член 8 от посочената директива, озаглавен „Тежест на доказване“, гласи следното:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че когато лицата, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа на равно третиране, представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, […] ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа на равно третиране.

2. Параграф 1 не възпрепятства приемането от държавите членки на правила за доказване, които са по-благоприятни за ищците.

3. Параграф 1 не се отнася до наказателни производства.

4. Параграфи 1, 2 и 3 също се прилагат към всички съдебни производства, предприети в съответствие с член 7, параграф 2.

5. Държавите членки могат да не прилагат параграф 1 към производства, при които съдът или компетентният орган разследват фактите по случая“.

Директива 2000/78

9 Съображение 15 от Директива 2000/78 предвижда, че „[о]ценяването на фактите, от които може да се заключи, че е налице пряка или непряка дискриминация е от компетенциите на националните съдебни или други компетентни органи, в съответствие с разпоредбите на националното законодателство или практика. Такива разпоредби могат да регламентират, по-специално, […] установяване на непряка дискриминация чрез всички средства, включително въз основа доказателство на статистиката“.

10 Съображение 31 от тази директива уточнява, че „[п]равилата за тежестта на доказване следва да бъдат адаптирани, когато е налице prima facie дискриминация и за да бъде ефективно приложението на принципа за равно третиране, тежестта на доказване следва да се премести върху ответника, когато се представят доказателства за такава дискриминация. Не е необходимо ответникът да доказва, че ищецът изповядва определена религия или убеждение, има определено увреждане, е на определена възраст или има определена сексуална ориентация“.

11 Съгласно член 1 от посочената директива:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

12 Член 3, параграф 1 от същата директива гласи:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с[ъс]:

а) условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;

[…]“.

13 Член 9, параграф 1 от Директива 2000/78 предвижда:

„Държавите членки [гарантират], че съдебните и/или административни процедури, включително, когато те считат за подходящо, и помирителни процедури, за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички лица, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, дори след като [отношенията, при които е извършена твърдяната дискриминация са прекъснати]“.

14 Член 10 от посочената директива, озаглавен „Тежест на доказване“, предвижда:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че когато лица, които считат себе си за засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране.

2. Параграф 1 не възпрепятства приемането от държавите членки на правила за доказване, които са по-благоприятни за ищците.

3. Параграф 1 не се отнася до наказателни производства.

4. Параграфи 1, 2 и 3 също се прилагат към всички съдебни производства, предприети в съответствие с член 9, параграф 2.

5. Държавите членки могат да не прилагат параграф 1 към производства, при които съдът или компетентния орган разследват фактите по случая“.

Директива 2006/54

15 Съображение 30 от Директива 2006/54 гласи следното:

„Приемането на правила относно тежестта на доказване играе значителна роля при осигуряването на ефективно привеждане в изпълнение на принципа на равното третиране. Както Съдът е постановил, следва да бъде предвидена разпоредба за осигуряване на [преместването върху ответника] на тежестта на доказване в prima facie случаи на дискриминация, с изключение на производства, при които съдът или друг компетентен национален орган е задължен да разследва фактите. Необходимо е обаче да бъде изяснено, че оценката на фактите, от които може да бъде предположено съществуването на пряка или непряка дискриминация, остава въпрос от компетенциите на съответния национален орган в

съответствие с националното право или практика. Освен това държавите членки разполагат със свободата да въведат на всеки подходящ етап от производството доказателствени правила, които са по-благоприятни за ищеца“.

16 Съгласно член 1 от посочената директива:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на:

а) достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация;

[…]“.

17 Член 14, параграф 1 от същата директива предвижда:

„Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

а) условията на достъп до заетост, до самостоятелна заетост или професия, включително критериите за подбор и условията за набиране, независимо от бранша и на всички равнища на професионалната йерархия, включително при повишение;

[…]“.

18 Член 17, параграф 1 от Директива 2006/54 гласи:

„Държавите членки гарантират, че след евентуално сезиране на други компетентни органи, включително прибягване до помирителни производства, ако те сметнат това за целесъобразно, всички лица, които се считат за ощетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях, разполагат с достъп до съдебни производства за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива, дори след като отношението, при което се твърди, че е проявена дискриминация, е прекратено“.

19 Член 19 от посочената директива, озаглавен „Тежест на доказване“, гласи:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите съдебни системи за осигуряване на това, когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът да бъде задължен да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране.

2. Параграф 1 не възпрепятства държавите членки да въвеждат доказателствени правила, по-благоприятни за ищеца.

3. Държавите членки могат да не прилагат параграф 1 за процедурите, при които съдът или друг компетентен орган е задължен да разследва фактите по делото.

4. Параграфи 1, 2 и 3 се прилагат също така по отношение на:

а) положения, обхванати от член 141 от Договора [ЕО] и, доколкото се касае за дискриминация, основана на пол, [от Директиви] 92/85/ЕИО и 96/34/ЕО;

б) всяко гражданско или административно производство, отнасящо се до публичния или частен сектор, което предвижда средства за правна защита по националното право съгласно мерките, посочени в буква а), с изключение на извънсъдебните процедури, които са с доброволен характер или които са предвидени в националното право.

5. Настоящият член не се прилага по отношение на наказателни производства, освен ако не е предвидено друго от държавите членки“.

Национална правна уредба

20 Член 1 от Общия закон за равното третиране (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) от 14 август 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 1897) в редакцията му, приложима към момента на настъпване на фактите по главното производство (наричан по-нататък „AGG“), гласи следното:

„Целта на този закон е да възпрепятства или премахне всяка дискриминация, основана на раса или етнически произход, пол, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална идентичност“.

21 Съгласно член 3, параграф 1 от AGG:

„Проява на пряка дискриминация е налице, когато на основата на някой от признаците, упоменати в член 1, едно лице е, било е или би било третирано по-неблагоприятно от друго в сравнима ситуация. Пряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 2, параграф 1, точки 1—4, е налице и когато жена е жертва на по-неблагоприятно третиране поради нейната бременност или майчинство“.

22 Член 6, параграф 1 от AGG предвижда:

„По смисъла на настоящия закон работници са:

1. наетите лица;

2. лицата, които са заети с цел професионално обучение;

3. лицата, които поради икономическата им зависимост, се смятат за наети лица; по-специално към тази категория спадат лицата, които извършват надомна работа и тези които се смятат за такива.

За работници се смятат и лицата, които кандидатстват за определена работа, както и лицата, чието трудово правоотношение е приключило“.

23 Съгласно член 7, параграф 1 от AGG не се допуска дискриминиране на работниците и служителите на основата на някой от изброените в член 1 признаци. Тази забрана се прилага и когато лицето, което извършва дискриминация, само допуска наличието на някой от посочените в член 1 признаци при извършването на акта на дискриминация.

24 Съгласно член 15, параграф 2 от AGG:

„Работникът или служителят може да поиска подходящо имуществено обезщетение за неимуществени вреди. В случаите на отказ за наемане на работа обезщетението не може да надвишава три месечни заплати, ако работникът или служителят не би бил нает на работа дори при недискриминационен подбор“.

25 Член 22 от AGG гласи:

„Когато при възникнал спор страна представи доказателства, от които може да бъде заключено, че е налице дискриминация, основана на някои от признаците по член 1, противната страна следва да докаже, че няма нарушение на разпоредбите относно защитата срещу дискриминация“.

Фактите по спора в главното производство и преюдициалните въпроси

26 Г-жа Meister е родена на 7 септември 1961 г. и е от руски произход. Тя притежава руска диплома за „системен“ инженер, която е призната в Германия за съответстваща на германска диплома, издадена от Fachhochschule (висше професионално учебно заведение).

27 Speech Design публикува обява в пресата, за да наеме „опитен софтуерен разработчик М/Ж“, в отговор на която на 5 октомври 2006 г. г-жа Meister подава кандидатурата си. С писмо от 11 октомври същата година Speech Design отхвърля кандидатурата ѝ, без да я покани на събеседване за наемане на работа. Малко след това посоченото дружество разпространява в интернет втора обява със съдържание, което е подобно на това в първата обява. На 19 октомври 2006 г. г-жа Meister кандидатства отново, но Speech Design отново отхвърля нейната кандидатура, без да я покани на събеседване и без да ѝ предостави никаква информация относно доводите за отхвърлянето.

28 Нищо в предоставените на Съда материали по делото не показва посоченото дружество да е твърдяло, че равнището на квалификация на г-жа Meister не съответства на търсеното в процедурата за назначаване.

29 Считайки, че отговаря на изискванията за заемане на въпросната длъжност, г-жа Meister приема, че е третирана по-неблагоприятно в сравнение с друго лице, поставено в подобно положение, поради своя пол, възраст или етнически произход. Поради това тя предявява иск срещу Speech Design пред Arbeitsgericht, с който иска от посоченото дружество, първо, да ѝ изплати обезщетение за дискриминация при наемането на работа, и второ, да представи преписката относно наетия кандидат, което щяло да ѝ даде възможност да докаже, че е по-квалифицирана от него.

30 Тъй като искът на г-жа Meister е отхвърлен на първа инстанция, тя подава въззивна жалба срещу решението за отхвърляне пред Landesarbeitsgericht, която юрисдикция също отхвърля искането ѝ. Г-жа Meister подава ревизионна жалба пред Bundesarbeitsgericht. Тази юрисдикция иска да установи дали г-жа Meister може да се позове на право на информация на основание Директиви 2000/43, 2000/78 и 2006/54, и ако това е така, какви са последиците от направения от Speech Design отказ на информация.

31 При това положение Bundesarbeitsgericht решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 19, параграф 1 от Директива 2006/54[…] и член 8, параграф 1 от Директива 2000/43[…], както и член 10, параграф 1 от Директива 2000/78[…] да се тълкуват в смисъл, че когато работник твърди по правдоподобен начин, че отговаря на условията, посочени в публикувана от работодател обява за работа, и ако кандидатурата на този работник бъде отхвърлена, последният има право да изисква от работодателя да го информира дали е назначил друг кандидат, и ако това е така, въз основа на какви критерии е извършено назначаването?

2) Ако отговорът на първия въпрос е утвърдителен:

Може ли от обстоятелството, че работодателят не предоставя поисканата информация, да се заключи, че е налице твърдяната от работника дискриминация?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

32 С първия въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 8, параграф 1 от Директива 2000/43, член 10, параграф 1 от Директива 2000/78 и член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, че предвиждат право на работник — който твърди по правдоподобен начин, че отговаря на условията, посочени в обява за работа, и чиято кандидатура е отхвърлена, — да получи достъп до информация, посочваща дали при приключване на процедурата за назначаване работодателят е назначил друг кандидат, и ако това е така, въз основа на какви критерии е извършено назначаването.

33 В самото начало следва да се напомни, че от член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/43, член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78, както и от член 1, втора алинея, буква а) и член 14, параграф 1, буква а) от Директива 2006/54 следва, че тези директиви са приложими за лице, което иска да постъпи на работа, включително по отношение на критериите за подбор и условията за наемане на тази работа.

34 Същите директиви, и по-специално член 8, параграф 1 от Директива 2000/43, член 10, параграф 1 от Директива 2000/78 и член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 предвиждат, че държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите съдебни системи за осигуряване на това, че когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът да бъде задължен да докаже, че не е имало нарушение на посочения принцип.

35 Трябва да се констатира, че текстът на тези разпоредби е почти идентичен с текста на член 4, параграф 1 от Директива 97/80/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола (ОВ L 14, 1998 г., стр. 6; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 32), която разпоредба Съдът вече е имал възможност да тълкува по-специално в Решение от 21 юли 2011 г. по дело Kelly (C-104/10, Сборник, стр. I-6813). Всъщност посоченият член 4, параграф 1, който заедно с цялата Директива 97/80 е отменен от Директива 2006/54, считано от 15 август 2009 г., е предвиждал същата правна уредба на тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола, като уредбата в директивите, разглеждани в главното производство.

36 При тълкуването на член 4, параграф 1 от Директива 97/80 в точка 30 от посоченото по-горе Решение по дело Kelly Съдът постановява, че лицето, което се счита засегнато поради неспазването на принципа на равно третиране, следва най-напред да докаже фактите, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация. Единствено ако това лице е доказало такива факти, ответникът следва да докаже, че не е имало нарушение на принципа на недопускане на дискриминация.

37 Съдът постановява също, че националните съдебни или други компетентни органи следва да преценят съгласно националното право и/или националните практики фактите, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация (Решение по дело Kelly, посочено по-горе, точка 31), както е предвидено в съображение 15 от Директиви 2000/43 и 2000/78 и в съображение 30 от Директива 2006/54.

38 Освен това Съдът уточнява, че съгласно член 1 от Директива 97/80 същата има за цел да гарантира по-голяма ефективност на мерките, които се вземат от държавите членки за прилагане на принципа на равното третиране, позволяващи на всяко лице, което се счита засегнато от неспазването спрямо него на този принцип, да отстоява правата си по съдебен ред,

след като се обърне евентуално към други компетентни органи (Решение по дело Kelly, посочено по-горе, точка 33). В това отношение следва да се напомни, че член 7, параграф 1 от Директива 2000/43, член 9, параграф 1 от Директива 2000/78 и член 17, параграф 1 от Директива 2006/54 се позовават на същия принцип.

39 При това положение в точка 34 от Решение по дело Kelly, посочено по-горе, Съдът прави извода, че макар член 4, параграф 1 от Директива 97/80 да не предвижда специално право в полза на лице, което се счита засегнато поради неспазването спрямо него на принципа на равно третиране, да получи достъп до информация, за да може да докаже „факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация“ съгласно тази разпоредба, така или иначе не може да се изключи, че отказ на информация от страна на ответника при доказването на такива факти може да застраши постигането на преследваната с тази директива цел и така да лиши по-специално посочената разпоредба от нейното полезно действие.

40 Както бе напомнено в точка 35 от настоящото решение, Директива 97/80 е отменена и заменена с Директива 2006/54. Предвид текста и структурата на членовете, които са предмет на настоящото преюдициално запитване, обаче няма нищо, което позволява да се допусне, че с приемането на Директиви 2000/43, 2000/78 и 2006/54 законодателят на Съюза е искал да измени правната уредба относно тежестта на доказване, въведена с член 4, параграф 1 от Директива 97/80. Поради това при доказването на фактите, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, трябва да се гарантира, че отказ на информация от страна на ответника не застрашава постигането на целите, преследвани с Директиви 2000/43, 2000/78 и 2006/54.

41 Съгласно член 4, параграф 3, втора и трета алинея ДЕС държавите членки по-специално „вземат всички общи или специални мерки, необходими за гарантиране на задълженията, произтичащи от Договорите или от актовете на институциите на Съюза“ и „се въздържат от всякакви мерки, които биха могли да застрашат постигането на целите на Съюза“, включително на целите, преследвани с директивите (вж. Решение от 28 април 2011 г. по дело El Dridi, C-61/11 PPU, Сборник, стр. I-3015, точка 56 и Решение по дело Kelly, посочено по-горе, точка 36).

42 Следователно при доказването на фактите, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация във вреда на г-жа Meister, запитващата юрисдикция трябва да се увери, че отказът на информация от страна на Speech Design не застрашава постигането на целите, преследвани с Директиви 2000/43, 2000/78 и 2006/54. По-специално тя трябва да вземе предвид всички обстоятелства по спора в главното производство, за да определи дали има достатъчно данни, въз основа на които да се приемат за доказани фактите, от които може да бъде заключено, че е налице такава дискриминация.

43 В това отношение следва да се напомни, че съгласно съображение 15 от Директиви 2000/43 и 2000/78, както и съгласно съображение 30 от Директива 2006/54 националното законодателство или практиката на държавите членки може да предвижда по-специално непряката дискриминация да се доказва с всички средства, включително въз основа на статистически данни.

44 Един от елементите, които могат да се вземат предвид, по-специално е обстоятелството, че за разлика от случая, по който е постановено посоченото по-горе Решение по дело Kelly, въпросният работодател в главното производство изглежда е отказал на г-жа Meister всякакъв достъп до исканата от нея информация.

45 Освен това, както посочва генералният адвокат в точки 35—37 от заключението си, може да бъде взет предвид по-специално и фактът, че Speech Design не оспорва съответствието между равнището на квалификация на г-жа Meister и посоченото в обявата за работа, както и

обстоятелствата, че въпреки това работодателят не я кани на събеседване за наемане на работа и че при втората процедура за подбор на кандидати за заемане на съответното работно място г-жа Meister отново не е поканена.

46 С оглед на изложеното дотук на първия въпрос следва да се отговори, че член 8, параграф 1 от Директива 2000/43, член 10, параграф 1 от Директива 2000/78 и член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, че не предвиждат право на работник — който твърди по правдоподобен начин, че отговаря на условията, посочени в обява за работа, и чиято кандидатура е отхвърлена, — да получи достъп до информация, посочваща дали при приключване на процедурата за назначаване работодателят е назначил друг кандидат.

47 Не може да се изключи обаче възможността пълният отказ за достъп до информация от страна на ответник да се окаже едно от обстоятелствата, които трябва да се вземат предвид при доказването на фактите, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация. Запитващата юрисдикция следва да провери дали такъв е случаят по делото в главното производство, като вземе предвид всички обстоятелства по спора, с който е сезирана.

По втория въпрос

48 Предвид отговора на първия въпрос не е необходимо да се отговаря на поставения от запитващата юрисдикция втори въпрос.

По съдебните разноски

49 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

Член 8, параграф 1 от Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход, член 10, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите и член 19, параграф 1 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкуват в смисъл, че не предвиждат право на работник — който твърди по правдоподобен начин, че отговаря на условията, посочени в обява за работа, и чиято кандидатура е отхвърлена, — да получи достъп до информация, посочваща дали при приключване на процедурата за назначаване работодателят е назначил друг кандидат.

Не може да се изключи обаче възможността пълният отказ за достъп до информация от страна на ответник да се окаже едно от обстоятелствата, които трябва да се вземат предвид при доказването на фактите, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация. Запитващата юрисдикция следва да провери дали такъв е случаят по делото в главното производство, като вземе предвид всички обстоятелства по спора, с който е сезирана.

Подписи