



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

19. april 2012 \*

»Direktiv 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2006/54/EF — ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — arbejdstager, som godtgør, at han opfylder betingelserne angivet i en stillingsannonce — denne arbejdstagers ret til at få oplyst, om arbejdstageren har ansat en anden ansøger«

I sag C-415/10,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (Tyskland) ved afgørelse af 20. maj 2010, indgået til Domstolen den 20. august 2010, i sagen:

**Galina Meister**

mod

**Speech Design Carrier Systems GmbH,**

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J.N. Cunha Rodrigues, og dommerne U. Löhmus, A. Rosas (refererende dommer), A. Arabadjiev og C.G. Fernlund,

generaladvokat: P. Mengozzi

justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 30. november 2011,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Galina Meister ved Rechtsanwalt R. Wißbar
- Speech Design Carrier Systems GmbH ved Rechtsanwältin U. Kappelhoff
- den tyske regering ved T. Henze og J. Möller, som befuldmægtigede
- Europa-Kommissionen ved V. Kreuzschitz, som befuldmægtiget,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 12. januar 2012,

\* \* Processprog: tysk.

afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 8, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EFT L 180, s. 22), artikel 10, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16) og artikel 19, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204, s. 23).
- 2 Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Galina Meister og Speech Design Carrier Systems GmbH (herefter »Speech Design«) vedrørende en forskelsbehandling på grund af køn, alder og etnisk oprindelse, som hun hævder at have været udsat for under en ansættelsesprocedure.

### Retsforskrifter

#### *EU-retlige forskrifter*

#### Direktiv 2000/43

- 3 I 15. betragtning til direktiv 2000/43 anføres det, at »[det] er de nationale juridiske eller andre kompetente organer, der skal vurdere de faktiske forhold, på grundlag af hvilke det kan udledes, at der har været direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis. Sådanne bestemmelser vil i første omgang skulle sikre, at indirekte forskelsbehandling kan fastslås, bl.a. på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde«.
- 4 Det fremgår af 21. betragtning til dette direktiv, at »[reglerne] om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling«.
- 5 Direktivets artikel 1 bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på at iværksætte princippet om ligebehandling i medlemsstaterne.«
- 6 Samme direktivs artikel 3, stk. 1, bestemmer:

»Inden for de beføjelser, traktaten tillægger Fællesskabet, finder dette direktiv, for så vidt angår både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, anvendelse på alle personer for så vidt angår:

  - a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmaessig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset sektor eller branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[...]«
- 7 Artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/43 bestemmer:

»Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder hvor de finder det hensigtsmæssigt til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.«

8 Direktivets artikel 8 med overskriften »Bevisbyrde« har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, som er gunstigere for klageren.

3. Stk. 1 finder ikke anvendelse i straffesager.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder også anvendelse på sager som nævnt i artikel 7, stk. 2.

5. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor det er domstolen eller en kompetent instans, der skal undersøge sagens faktiske omstændigheder.«

Direktiv 2000/78

9 I 15. betragtning til direktiv 2000/78 hedder det, at »[d]et er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling«.

10 I 31. betragtning til direktivet præciseres det, at »[r]eglerne om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling. Sagsøgte skal imidlertid ikke fremlægge bevis for, at sagsøgeren tilhører en bestemt religion, har en bestemt tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

11 Direktivets artikel 1 bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

12 Direktivets artikel 3, stk. 1, bestemmer:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[...]«

13 Artikel 9, stk. 1, i direktiv 2000/78 bestemmer:

»Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.«

14 Direktivets artikel 10 med overskriften »Bevisbyrde« bestemmer:

»1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.

3. Stk. 1 finder ikke anvendelse i straffesager.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder ligeledes anvendelse på sager som nævnt i artikel 9, stk. 2.

5. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor det er en domstol eller en anden kompetent instans, der skal undersøge sagens faktiske omstændigheder.«

Direktiv 2006/54

15 30. betragtning til direktiv 2006/54 har følgende ordlyd:

»For at sikre, at princippet om ligebehandling kan håndhæves i praksis, er det vigtigt, at der vedtages bestemmelser om bevisbyrden. Som fastslået af Domstolen bør der derfor fastsættes bestemmelser, der sikrer, at bevisbyrden pålægges indklagede, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, undtagen i forbindelse med sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent national instans at undersøge de faktiske omstændigheder. Det skal imidlertid gøres klart, at det fortsat tilkommer den relevante nationale instans at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Endvidere overlades det til medlemsstaterne på alle stadier af sagsbehandlingen at indføre bevisregler, som er gunstigere for klager.«

16 Direktivets artikel 1 bestemmer:

»Dette direktiv har til formål at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

I det øjemed indeholder det bestemmelser til gennemførelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår:

a) adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse

[...]«

17 Samme direktivs artikel 14, stk. 1, bestemmer:

»Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[...]«

18 Artikel 17, stk. 1, i direktiv 2006/54 bestemmer:

»Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser kan indgive klage til retslige instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.«

19 Direktivets artikel 19 med overskriften »Bevisbyrde« har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klager.

3. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 1 i sager, hvor det påhviler en domstol eller den kompetente instans at undersøge sagens faktiske omstændigheder.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder endvidere anvendelse på:

- a) situationer, som er omhandlet i [EF] traktatens artikel 141 og, for så vidt der er tale om forskelsbehandling på grundlag af køn, i direktiv 92/85/EØF og 96/34/EF
- b) enhver civilretlig eller administrativ procedure inden for den offentlige eller private sektor, som indebærer klageadgang efter den nationale lovgivning til gennemførelse af de i litra a) omtalte foranstaltninger, med undtagelse af udenretlige ordninger, som er frivillige, eller som er fastsat i den nationale lovgivning.

5. Denne artikel finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.«

#### *Nationale bestemmelser*

20 § 1 i den almindelige ligebehandlingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s.1897) i den affattelse, som fandt anvendelse på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »AGG«), har følgende ordlyd:

»Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe enhver forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

21 AGG's § 3, stk. 1, bestemmer:

»Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af en af de i § 1 nævnte grunde behandles ringere end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en sammenlignelig situation. Der foreligger ligeledes direkte forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i § 2, stk. 1, nr. 1)-4), når en kvinde behandles ringere på grund af graviditet eller moderskab.«

22 AGG's § 6, stk. 1, bestemmer:

»Ved ansatte i denne lovs forstand forstås:

1. arbejdstagere
2. personer, som er ansat med henblik på deres uddannelse
3. personer, der på grund af deres økonomiske afhængighed skal sidestilles med lønmodtagere; hertil hører også personer, der er beskæftiget i hjemmearbejde, og hermed ligestillede personer.

Som ansatte anses også stillingsansøgere og personer, hvis ansættelsesforhold er ophørt.«

23 I henhold til AGG's § 7, stk. 1, må ansatte ikke udsættes for forskelsbehandling af en af de i § 1 nævnte grunde. Dette gælder også, når den person, der udøver forskelsbehandlingen, blot antager, at der foreligger en af de i § 1 nævnte grunde ved forskelsbehandlingen.

24 AGG's § 15, stk. 2, bestemmer:

»Den ansatte kan forlange en passende økonomisk erstatning for en ikke-økonomisk skade. Såfremt der ikke sker ansættelse, kan erstatningen ikke overstige tre månedslønninger, hvis den ansatte end ikke ved ikke-diskriminerende udvælgelse ville være blevet ansat.«

25 AGG's § 22 bestemmer:

»Hvis den ene part i en tvist fremlægger indicier, der giver formodning for, at der er sket en forskelsbehandling på grundlag af en af de i § 1 nævnte grunde, bærer den anden part bevisbyrden for, at der ikke er sket nogen tilsidesættelse af bestemmelserne til beskyttelse mod forskelsbehandling.«

### **Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

26 Galina Meister er født i 1961 og er af russisk oprindelse. Hun er indehaver af et russisk uddannelsesbevis som »systemteknikingeniør«, der i Tyskland er anerkendt som ligeværdigt med et bevis udstedt af en Fachhochschule (videregående uddannelsesinstitution).

27 Speech Design offentliggjorde en stillingsannonce i pressen med henblik på ansættelse af en »erfaren softwareudvikler m/k«, som Galina Meister reflekterede på den 5. oktober 2006, idet hun søgte stillingen. Ved skrivelse af 11. oktober 2006 meddelte Speech Design hende afslag på ansøgningen uden at indkalde hende til en ansættelsessamtale. Selskabet offentliggjorde kort tid efter et stillingsopslag med samme indhold på internettet. Galina Meister indsendte den 19. oktober 2006 atter en ansøgning om stillingen, men Speech Design meddelte hende endnu engang afslag på hendes ansøgning uden at indkalde hende til samtale og uden at give hende nogen som helst oplysning vedrørende begrundelsen for dette afslag.

28 Det fremgår intetsteds af de akter i sagen, som Domstolen råder over, at dette selskab har hævdet, at Galina Meisters kvalifikationer ikke var i overensstemmelse med dem, der søges i forbindelse med ansættelsesproceduren.



- 29 Da Galina Meister mente, at hun opfyldte betingelserne for at beklæde den omhandlede stilling, var hun af den opfattelse, at hun var blevet behandlet ringere end en anden person i en tilsvarende situation på grund af sit køn, alder og etniske oprindelse. Hun anlagde derfor sag mod Speech Design ved Arbeitsgericht, idet hun principalt nedlagde påstand om erstatning som følge af forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse og subsidiært fremlæggelse af oplysninger om den ansøger, som blev ansat, hvilke ville gøre hende i stand til at bevise, at hun var bedre kvalificeret end den pågældende.
- 30 Da Galina Meister ikke fik medhold i sit søgsmål i første instans, iværksatte hun appel for Landesarbeitsgericht, som heller ikke gav hende medhold. Hun iværksatte en »revisionsanke« ved Bundesarbeitsgericht. Denne ret er i tvivl om, hvorvidt Galina Meister kan gøre en ret til oplysninger gældende i henhold til direktiv 2000/43, 2000/78 og 2006/54 og, såfremt dette er tilfældet, hvilke følger Speech Designs afslag på at udlevere oplysninger ville have.
- 31 På den baggrund har Bundesarbeitsgericht udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54[...], artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43[...] og artikel 10, stk. 1, i direktiv 2000/78[...] fortolkes således, at en arbejdstager, som godtgør, at han opfylder betingelserne for en af en arbejdsgiver opslået stilling – i tilfælde af, at han eller hun får afslag på sin ansøgning – skal kunne kræve af arbejdsgiveren at få oplyst, om denne har besat stillingen til anden side, og i så fald på grundlag af hvilke kriterier denne stilling blev besat?
- 2) Hvis det første spørgsmål besvares bekræftende:
- Er den omstændighed, at arbejdsgiveren ikke meddeler de krævede oplysninger, et forhold, som indebærer en formodning for, at der foreligger en forskelsbehandling som påstået af arbejdstageren?«

## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Det første spørgsmål*

- 32 Med det første spørgsmål spørger den forelæggende ret nærmere bestemt, om artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43, artikel 10, stk. 1, i direktiv 2000/78 og artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at de giver en arbejdstager, som godtgør, at han opfylder betingelserne i et stillingsopslag, og som har fået afslag på sin ansøgning, krav på oplysninger om, hvorvidt arbejdsgiveren efter afslutningen på ansættelsesproceduren har ansat en anden ansøger, og i så fald på grundlag af hvilke kriterier.
- 33 Det skal indledningsvis bemærkes, at det fremgår af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/43, artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 og artikel 1, stk. 2, litra a), samt artikel 14, stk. 1, litra a), i direktiv 2006/54, at disse direktiver finder anvendelse på en person, der søger arbejde, herunder udvælgelseskriterierne og ansættelsesvilkårene for dette arbejde.
- 34 Disse direktiver bestemmer i det væsentlige i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43, artikel 10, stk. 1, i direktiv 2000/78 og artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54, at medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale retsorden træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet ikke er blevet tilsidesat.

- 35 Det bemærkes, at ordlyden af disse bestemmelser er næsten identisk med ordlyden af artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EFT 1998 L 14, s. 6), som Domstolen bl.a. har haft lejlighed til at fortolke i sin dom af 21. juli 2011, Kelly (sag C-104/10, Sml. I, s. 6813). Artikel 4, stk. 1, der blev ophævet ved direktiv 2006/54 med virkning fra den 15. august 2009, ligesom hele direktiv 97/80, underlagde nemlig tilfælde af forskelsbehandling på grundlag af køn samme bevisbyrderegler som de i hovedsagen omhandlede direktiver.
- 36 Ved fortolkningen af artikel 4, stk. 1, i direktiv 97/80 i Kelly-dommen fastslog Domstolen i præmis 30, at det påhviler den person, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er blevet iagttaget i forhold til vedkommende, i første omgang at fremføre faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det er udelukkende, når denne person har fremført sådanne faktiske omstændigheder, at den sagsøgte dernæst skal bevise, at princippet om forbud mod forskelsbehandling ikke er blevet tilsidesat.
- 37 Domstolen har ligeledes fastslået, at det påhviler den nationale domstol eller en anden kompetent instans at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, således som det fremgår af 15. betragtning til direktiv 2000/43 og 2000/78 samt af 30. betragtning til direktiv 2006/54.
- 38 Domstolen har desuden præciseret, at direktiv 97/80 ifølge artikel 1 har til formål at sikre større effektivitet i de foranstaltninger, medlemsstaterne træffer i henhold til ligebehandlingsprincippet, for at give alle personer, der betragter sig som krænket, fordi princippet ikke er anvendt for deres vedkommende, mulighed for at gøre deres ret gældende via domstolene efter eventuelt at have forelagt sagen for andre kompetente myndigheder (Kelly-dommen, præmis 33). Det skal i denne forbindelse bemærkes, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/43, artikel 9, stk. 1, i direktiv 2000/78 og artikel 17, stk. 1, i direktiv 2006/54 henviser til samme princip.
- 39 Domstolen konkluderede dernæst i Kelly-dommens præmis 34, at selv om der i artikel 4, stk. 1, i direktiv 97/80 ikke foreskrives nogen særlig ret for den person, som betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er blevet iagttaget over for ham eller hende, til at få adgang til oplysninger, således at den pågældende har mulighed for at fremføre »faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling« i henhold til denne bestemmelse, forholder det sig ikke desto mindre således, at det ikke kan udelukkes, at sagsøgte afslag på at udlevere sådanne oplysninger inden for rammerne af fastlæggelsen af sådanne faktiske omstændigheder kan bevirke, at formålet med direktivet ikke kan opfyldes, og navnlig at bestemmelsen mister sin effektive virkning.
- 40 Som nævnt i denne doms præmis 35, er direktiv 97/80 blevet ophævet og erstattet af direktiv 2006/54. Under hensyn til ordlyden og opbygningen af de artikler, som er genstand for denne præjudicielle forelæggelse, foreligger der imidlertid ingen holdepunkter for, at EU-lovgiver med vedtagelsen af direktiv 2000/43, 2000/78 og 2006/54 har haft til hensigt at ændre den ordening om bevisbyrden, der blev indført ved artikel 4, stk. 1, i direktiv 97/80. Inden for rammerne af fastlæggelsen af de faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der foreligger en direkte eller indirekte forskelsbehandling, skal det derfor sikres, at et afslag på at udlevere oplysninger fra sagsøgte side ikke risikerer at skade virkeliggørelsen af formålene med direktiv 2000/43, 2000/78 og 2006/54.
- 41 Det følger af henholdsvis artikel 4, stk. 3, andet og tredje afsnit, TEU, at medlemsstaterne bl.a. »træffer [...] alle almindelige eller særlige foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af de forpligtelser, der følger af traktaterne eller af retsakter vedtaget af EU-institutionerne« og »afholder sig fra at træffe foranstaltninger, der kan bringe virkeliggørelsen af Unionens mål i fare«, herunder dem, som forfølges med direktiverne (jf. dom af 28.4.2011, sag C-61/11 PPU, El Dridi, Sml. I, s. 3015, præmis 56, og Kelly-dommen, præmis 36).



- 42 Det påhviler således den forelæggende ret at sikre, at et afslag på at udlevere oplysninger fra Speech Designs side i forbindelse med fastlæggelsen af de faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at Galina Meister har været genstand for direkte eller indirekte forskelsbehandling, ikke risikerer at skade virkeliggørelsen af formålene med direktiv 2000/43, 2000/78 og 2006/54. Det tilkommer navnlig den forelæggende ret at tage hensyn til samtlige faktiske omstændigheder i hovedsagen med henblik på at afgøre, om der er tilstrækkelige holdepunkter til, at de omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der foreligger en sådan forskelsbehandling, anses for godtgjort.
- 43 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at som det fremgår 15. betragtning til direktiv 2000/43 og 2000/78 og af 30. betragtning til direktiv 2006/54, kan det i medlemsstaternes nationale ret eller praksis fastsættes, at indirekte forskelsbehandling kan fastslås på enhver måde, herunder bl.a. på grundlag af statistisk materiale.
- 44 Blandt de forhold, der kan tages hensyn til, er bl.a. den omstændighed, at – til forskel fra hvad der var tilfældet i den sag, der førte til Kelly-dommen – den i hovedsagen omhandlede arbejdsgiver tilsyneladende fuldstændig har nægtet Galina Meister adgang til de oplysninger, som hun kræver at få fremlagt.
- 45 Hertil kommer, således som generaladvokaten har anført i punkt 35-37 i forslaget til afgørelse, at der ligeledes kan tages hensyn til den omstændighed, at Speech Design ikke har bestridt, at Galina Meisters kvalifikationer var i overensstemmelse med dem, der fremgik af stillingsopslaget, og til de to omstændigheder, at arbejdsgiveren til trods herfor ikke indkaldte hende til en ansættelsessamtale, og at hun heller ikke blev indkaldt til en samtale i forbindelse med den nye udvælgelsesprocedure med henblik på udvælgelse af ansøgere til den omhandlede stilling.
- 46 Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43, artikel 10, stk. 1, i direktiv 2000/78 og artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at de ikke giver en arbejdstager, som godtgør, at han opfylder betingelserne i et stillingsopslag, og som har fået afslag på sin ansøgning, krav på oplysninger om, hvorvidt arbejdsgiveren efter afslutningen på ansættelsesproceduren har ansat en anden ansøger.
- 47 Det kan imidlertid ikke udelukkes, at en sagsøgts afslag på at fremlægge nogen form for oplysninger kan udgøre et forhold, der skal tages i betragtning inden for rammerne af fastlæggelsen af de omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der foreligger en direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det påhviler den forelæggende ret at efterprøve, om dette er tilfældet i hovedsagen under hensyn til alle tvistens omstændigheder.

#### *Det andet spørgsmål*

- 48 Henset til det svar, der er givet på det første spørgsmål, er det uforholdsmæssigt at besvare det andet spørgsmål, der er stillet af den forelæggende ret.

#### **Sagens omkostninger**

- 49 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

**Artikel 8, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, artikel 10, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv og artikel 19, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de ikke giver en arbejdstager, som godtgør, at han opfylder betingelserne i et stillingsopslag, og som har fået afslag på sin ansøgning, krav på oplysninger om, hvorvidt arbejdsgiveren efter afslutningen på ansættelsesproceduren har ansat en anden ansøger.**

**Det kan imidlertid ikke udelukkes, at en sagsøgts afslag på at fremlægge nogen form for oplysninger kan udgøre et forhold, der skal tages i betragtning inden for rammerne af fastlæggelsen af de omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der foreligger en direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det påhviler den forelæggende ret at efterprøve, om dette er tilfældet i hovedsagen under hensyn til alle tvistens omstændigheder.**

Underskrifter