

RECHTSPRAAK

Meister/Speech Design (Conclusie A-G)

Sollicitant heeft geen recht op informatie van de aspirant-werkgever of deze een andere werknemer in dienst heeft genomen en op welke grond hij zijn keuze heeft gemaakt. Het niet-verstrekken van informatie dient wel te worden betrokken in de beantwoording van de vraag of een vermoeden van discriminatie is geleverd

Meister is in 1961 geboren en is van Russische afkomst. In 2006 heeft de vennootschap Speech Design Carrier Systems GmbH (hierna: Speech Design) een advertentie in de pers geplaatst met het oog op de aanwerving van een 'ervaren softwareontwikkelaar (m/v)'. Op 5 oktober 2006 heeft Meister haar sollicitatie ingediend, die bij brief van 11 oktober 2006 door Speech Design is afgewezen. Kort nadien heeft deze vennootschap op internet een advertentie met een soortgelijke inhoud geplaatst. Op 19 oktober 2006 heeft Meister nog eens gesolliciteerd, maar Speech Design heeft haar sollicitatie andermaal afgewezen, zonder haar te hebben uitgenodigd voor een gesprek of haar een of andere aanwijzing met betrekking tot de afwijzing van haar sollicitatie te hebben verstrekt. Van mening dat zij op grond van zowel haar geslacht, haar afstamming als haar leeftijd was gediscrimineerd, heeft Meister een rechtsvordering ingesteld en op grond van § 15 AGG een schadevergoeding gevorderd. Zij heeft eveneens geëist dat Speech Design ter verheldering van de feiten het dossier van de op grond van de advertentie in dienst genomen sollicitant zou overleggen. Gelet op het feit dat Meister onvoldoende aanwijzingen van discriminatie in de zin van § 22 AGG had aangevoerd, heeft zowel de rechter in eerste aanleg als de rechter in hoger beroep haar schadevordering afgewezen. Daarop heeft Meister beroep tot 'Revision' ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht. Speech Design heeft geconcludeerd tot verwerping van dit beroep op grond dat het ontoereikend is gestaafd, aangezien verzoekster onvoldoende gegevens heeft aangedragen om een vermoeden van discriminatie aannemelijk te maken. De verwijzende rechter wenst te vernemen of krachtens de Richtlijnen 2000/43, 2000/78 en 2006/54 een recht op informatie bestaat op grond waarvan de niet-gekozen sollicitant van de werkgever kan eisen dat hij hem meedeelt wie hij in dienst heeft genomen en op welke grond hij zijn keuze heeft gemaakt.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Uit de algemene opzet van de bepalingen in de richtlijnen volgt dat de wetgever duidelijk heeft gekozen voor een oplossing die het evenwicht bewaart tussen het slachtoffer van discriminatie en de werkgever, wanneer die aan de oorsprong ligt van de discriminatie. In de drie richtlijnen is immers gekozen voor een regeling

die de bewijslast voor het slachtoffer verlicht, doch niet afschaft. Zoals het Hof reeds heeft verklaard in het arrest Kelly (HvJ EU 21 juli 2011, nr. C-104/10), is dit met andere woorden een tweefasige regeling. Eerst moet het slachtoffer voldoende feiten aanvoeren die discriminatie kunnen doen vermoeden. Anders gezegd, het slachtoffer moet een schijn van discriminatie aantonen. Vervolgens, wanneer dit vermoeden is bewezen, is het onmiddellijke gevolg dat de bewijslast naar de verwerende partij wordt verschoven. In de in de eerste prejudiciële vraag bedoelde artikelen staat dus wel degelijk een bewijslast centraal, die weliswaar verlicht is, maar niettemin daadwerkelijk op het slachtoffer rust. Aldus wordt een zeker evenwicht bewaard, waardoor het slachtoffer zijn recht op gelijke behandeling kan doen gelden en de verwerende partij niet louter op grond van de beweringen van het slachtoffer voor de rechter kan worden gedaagd. De verstoring van dit evenwicht tussen de persoon die stelt het slachtoffer van discriminatie te zijn geweest, en de verwerende partij zou niet het enige gevaar zijn dat ontstaat indien aan het slachtoffer een recht op informatie werd toegekend. In dat geval zou immers eveneens de vraag rijzen naar de rechten van derden die eventueel in de meegedeelde documenten of gegevens worden vermeld. Om al deze redenen geeft de A-G in overweging op de eerste vraag te antwoorden dat noch artikel 8 lid 1 van Richtlijn 2000/43, noch artikel 10 lid 1 van Richtlijn 2000/78, noch artikel 19 lid 1 van Richtlijn 2006/54 aldus mag worden uitgelegd dat een sollicitant bij afwijzing van zijn sollicitatie van de werkgever moet kunnen verlangen dat hij hem meedeelt of hij een andere sollicitant in dienst heeft genomen en, zo ja, aan de hand van welke criteria, zelfs wanneer deze sollicitant blijkt aannemelijk te maken dat hij voldoet aan de voorwaarden van de door de werkgever geplaatste personeelsadvertentie. Wel mag en moet de verwijzende rechter aan de houding van de werkgever gewicht toekennen bij de beantwoording van de vraag of de werknemer is geslaagd in het leveren van een bewijsvermoeden van discriminatie.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-01-2012

Zaaknummer: C-415/10