

RECHTSPRAAK

Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH

Werknemer die voldoet aan de voorwaarden van een vacature en die niet is geselecteerd, heeft niet het recht om te vernemen of de werkgever aan het einde van de wervingsprocedure een andere sollicitant in dienst heeft genomen. Weigering van een verwerende partij om toegang te verlenen tot informatie kan een van de factoren vormen waarmee rekening moet worden gehouden in het kader van de vaststelling van feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden

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. In het verlengde hiervan; is het feit dat de werkgever deze informatie niet verstrekt een

aanwijzing dat sprake is van discriminatie?

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. In het Kelly-arrest (C-104/10) is bepaald dat wie zich door schending van het gelijkheidsbeginsel benadeeld acht, allereerst feiten moet aantonen die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden. Pas wanneer de betrokkene dergelijke feiten heeft aangetoond, moet de verwerende partij daarna bewijzen dat het non|discriminatiebeginsel niet is geschonden. Gelet op de inhoud en de systematiek van de artikelen die het voorwerp van de onderhavige prejudiciële verwijzing vormen, wijst echter niets erop dat de Uniewetgever met de vaststelling van de Richtlijnen 2000/43, 2000/78 en 2006/54 de bedoeling had de bij artikel 4 lid 1 van Richtlijn 97/80 vastgestelde bewijslastregeling te wijzigen. Bijgevolg moet in het kader van de vaststelling van feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, worden gewaarborgd dat de weigering van de verwerende partij om informatie te verstrekken de verwezenlijking van de door de Richtlijnen 2000/43, 2000/78 en 2006/54 nagestreefde doelstellingen niet in gevaar kan brengen. Krachtens de tekst van respectievelijk de tweede en derde alinea van artikel 4 lid 3 VEU ‘treffen de lidstaten [met name] alle algemene en bijzondere maatregelen die geschikt zijn om de nakoming van de uit de Verdragen of uit de handelingen van de instellingen van de Unie voortvloeiende verplichtingen te verzekeren’ en ‘onthouden [zij] zich van alle maatregelen die de verwezenlijking van de doelstellingen van de Unie in gevaar kunnen brengen’, met inbegrip van die welke worden nagestreefd door de richtlijnen (zie arrest van 28 april 2011, El Dridi, C|61/11 PPU, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 56, en arrest Kelly, punt 36). Bijgevolg staat het aan de verwijzende rechter om erop toe te zien dat de weigering van Speech Design om informatie te verstrekken in het kader van de vaststelling van feiten die directe of indirecte discriminatie van Meister kunnen doen vermoeden, de verwezenlijking van de door de Richtlijnen 2000/43, 2000/78 en 2006/54 nagestreefde doelstellingen niet in gevaar kan brengen. Hij dient met name rekening te houden met alle omstandigheden van het hoofdgeding teneinde na te gaan of er voldoende aanwijzingen zijn om de feiten die een dergelijke discriminatie kunnen doen vermoeden, bewezen te achten. Naar het oordeel van het Hof zijn deze omstandigheden: (1) het feit dat werkgever Meister weigert toegang te geven tot relevante informatie; (2) het feit dat Meister – hoewel zij voldoet aan de functie-eisen uit de personeelsadvertentie – tot tweemaal toe niet wordt uitgenodigd voor gesprek.

Kortom: genoemde richtlijnen geven een werknemer die aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden van een vacature en die niet is geselecteerd, niet het recht om te vernemen of de werkgever aan het einde van de wervingsprocedure een andere sollicitant in dienst heeft genomen. Toch kan niet worden uitgesloten dat de weigering van een verwerende partij om toegang te verlenen tot informatie, een van de factoren kan vormen waarmee rekening moet worden gehouden in het kader van de vaststelling van feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden. Het staat aan de verwijzende rechter om op grond van alle omstandigheden van het voor hem aanhangige geding na te gaan of dit in het hoofdgeding het geval is.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 19-04-2012

Zaaknummer: C-415/10