



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

19 april 2012*

„Richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG en 2006/54/EG — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Werknemer die aannemelijk maakt dat hij voldoet aan in vacature vermelde voorwaarden — Recht van deze werknemer om te vernemen of werkgever andere sollicitant in dienst heeft genomen”

In zaak C-415/10,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (Duitsland) bij beslissing van 20 mei 2010, ingekomen bij het Hof op 20 augustus 2010, in de procedure

Galina Meister

tegen

Speech Design Carrier Systems GmbH,

wijst
HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, U. Löhmus, A. Rosas (rapporteur), A. Arabadjiev en C. G. Fernlund, rechters,

advocaat-generaal: P. Mengozzi,

griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 30 november 2011,

gelet op de opmerkingen van:

- G. Meister, vertegenwoordigd door R. Wißbar, Rechtsanwalt,
- Speech Design Carrier Systems GmbH, vertegenwoordigd door U. Kappelhoff, Rechtsanwältin,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze en J. Möller als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door V. Kreuzschitz als gemachtigde,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 12 januari 2012,

het navolgende

* Procestaal: Duits.

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180, blz. 22), artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16), en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204, blz. 23).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen G. Meister en Speech Design Carrier Systems GmbH (hierna: „Speech Design”) over een discriminatie op grond van geslacht, leeftijd en etnische oorsprong waarvan zij stelt het slachtoffer te zijn geweest in het kader van een aanwervingsprocedure.

Toepasselijke bepalingen

Unieregeling

Richtlijn 2000/43

- 3 Punt 15 van de considerans van richtlijn 2000/43 bepaalt dat „[f]eiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk; deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond”.
- 4 Uit punt 21 van de considerans van deze richtlijn blijkt dat het „noodzakelijk [is] dat de regels voor de bewijslast worden aangepast zodra er een kennelijke discriminatie bestaat; in de gevallen waarin een dergelijke situatie ook inderdaad blijkt te bestaan, vergt de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd”.
- 5 Artikel 1 van deze richtlijn luidt:

„Deze richtlijn heeft tot doel een kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”
- 6 Artikel 3, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

 - a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

[...]”

7 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/43 luidt:

„De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.”

8 Artikel 8 van deze richtlijn, met als opschrift „Bewijslast”, luidt:

„1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.

3. Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.

4. De leden 1, 2 en 3 zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 7, lid 2.

5. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.”

Richtlijn 2000/78

9 Punt 15 van de considerans van richtlijn 2000/78 bepaalt dat „[f]eiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk; deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond”.

10 Punt 31 van de considerans van deze richtlijn bepaalt dat het „noodzakelijk [is] dat de regels voor de bewijslast worden aangepast zodra er een kennelijke discriminatie bestaat; in de gevallen waarin een dergelijke situatie ook inderdaad blijkt te bestaan, vergt de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd. Het is evenwel niet aan de verweerder om te bewijzen dat de eiser een bepaalde godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid heeft.”

11 Artikel 1 van deze richtlijn luidt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

12 Artikel 3, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

- a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

[...]”

13 Artikel 9, lid 1, van richtlijn 2000/78 luidt:

„De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.”

14 Artikel 10 van deze richtlijn, met als opschrift „Bewijslast”, luidt:

„1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.

3. Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.

4. De leden 1, 2 en 3 zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 9, lid 2.

5. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.”

Richtlijn 2006/54

15 Punt 30 van de considerans van richtlijn 2006/54 luidt:

„Voor een effectieve handhaving van het beginsel van gelijke behandeling is het van groot belang dat regels voor de bewijslast worden vastgesteld. Zoals het Hof van Justitie heeft geoordeeld, moet derhalve worden bepaald dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd indien er sprake is van kennelijke discriminatie, behalve in procedures waarin de rechter of een andere bevoegde nationale instantie de feiten moet onderzoeken. Wel moet worden verduidelijkt dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, blijft toekomen aan de relevante nationale instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk. Voorts behouden de lidstaten het recht om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstigere bewijsregeling in te voeren.”

16 Artikel 1 van deze richtlijn bepaalt:

„Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

a) de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding;

[...]”

17 Artikel 14, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

a) voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

[...]”

18 Artikel 17, lid 1, van richtlijn 2006/54 luidt:

„De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, na eventueel beroep op andere bevoegde instanties, waaronder, wanneer zij dat passend achten, bemiddelingsprocedures, toegang krijgt tot gerechtelijke procedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin de discriminatie zou hebben plaatsgevonden.”

19 Artikel 19 van deze richtlijn, met als opschrift „Bewijslast”, luidt:

„1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder moet bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.

3. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.

4. De leden 1, 2 en 3 zijn ook van toepassing op:

a) de situaties waarop artikel 141 van het [EG-]Verdrag en, voor zover er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, de richtlijnen 92/85/EEG en 96/34/EG van toepassing zijn;

b) elke civiel- of bestuursrechtelijke procedure inzake de openbare of particuliere sector, waarbij volgens de nationale wetgeving ter toepassing van de sub a genoemde bepalingen in beroep wordt voorzien, met uitzondering van buitengerechtelijke procedures van vrijwillige aard of waarin het nationale recht voorziet.

5. Dit artikel is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.”

Nationale regeling

20 § 1 van het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet inzake gelijke behandeling) van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I, blz. 1897), in de versie die van kracht was ten tijde van de feiten in het hoofdgeding (hierna: „AGG”), luidt:

„Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras of etnische afstamming, geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of weg te werken.”

21 § 3, lid 1, AGG luidt:

„Er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand op grond van een van de in § 1 genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een andere in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Er is eveneens sprake van directe discriminatie op grond van geslacht in de zin van § 2, lid 1, punten 1 tot en met 4, wanneer een vrouw ongunstiger wordt behandeld wegens zwangerschap of moederschap.”

22 § 6, lid 1, AGG luidt:

„Voor de toepassing van deze wet zijn werknemers:

1. loontrekkers;
2. tewerkgestelden die een beroepsopleiding volgen;
3. personen wier status gelijkgesteld is met die van loontrekkers, omdat zij economisch afhankelijk zijn, waaronder thuiswerkers en daarmee gelijkgestelden.

Als werknemers worden ook beschouwd sollicitanten en personen wier dienstbetrekking is beëindigd.”

23 Overeenkomstig § 7, lid 1, AGG mogen werknemers niet worden benadeeld op grond van een van de in § 1 genoemde redenen. Dit verbod geldt ook indien degene die discrimineert slechts aanneemt dat er bij de benadeling sprake is van een van de in § 1 genoemde gronden.

24 § 15, lid 2, AGG luidt:

„Ingeval de schade niet bestaat in vermogensschade, kan de werknemer een passende schadeloosstelling in geld vorderen. Ingeval de werknemer niet in dienst wordt genomen, mag de schadeloosstelling niet meer bedragen dan drie maanden salaris indien de werknemer ook bij een niet door benadeling gekenmerkte selectieprocedure niet zou zijn aangesteld.”

25 § 22 AGG luidt:

„Wanneer in een geschil de ene partij aanwijzingen van discriminatie op een van de in § 1 genoemde gronden aanvoert, moet de andere partij bewijzen dat geen inbreuk werd gemaakt op de antidiscriminatiebepalingen.”

Aan het hoofdgeding ten grondslag liggende feiten en prejudiciële vragen

- 26 Meister is op 7 september 1961 geboren en is van Russische afkomst. Zij bezit een Russisch diploma van systeemingenieur, dat door Duitsland is erkend als gelijkwaardig met een door een Fachhochschule (technische universiteit) afgegeven diploma.
- 27 Speech Design heeft een advertentie in de pers geplaatst met het oog op de aanwerving van een „ervaren softwareontwikkelaar (m/v)”. Meister heeft hierop gereageerd door op 5 oktober 2006 te solliciteren. Bij brief van 11 oktober daaraanvolgend heeft Speech Design haar sollicitatie afgewezen, zonder haar uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. Kort nadien heeft deze vennootschap op internet een tweede advertentie geplaatst, met een soortgelijke inhoud als de eerste advertentie. Op 19 oktober 2006 heeft Meister nog eens gesolliciteerd, maar Speech Design heeft haar sollicitatie andermaal afgewezen, zonder haar uit te nodigen voor een gesprek of haar een aanwijzing te verstrekken met betrekking tot de redenen van deze afwijzing.
- 28 In de stukken waarover het Hof beschikt, zijn er geen aanwijzingen dat deze vennootschap heeft gesteld dat Meister niet beschikte over het voor deze wervingsactie gevraagde opleidingsniveau.
- 29 Van mening dat zij voldeed aan de voor de betrokken functie gestelde voorwaarden, vond Meister dat zij op grond van haar geslacht, leeftijd en etnische afstamming minder gunstig was behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie. Daarop heeft zij bij het Arbeitsgericht een rechtsvordering ingesteld tegen Speech Design en geëist dat deze vennootschap in de eerste plaats haar een schadevergoeding voor discriminatie in beroep zou betalen, en in de tweede plaats het dossier van de in dienst genomen sollicitant zou overleggen, wat haar in staat zou stellen om aan te tonen dat zij geschikter is dan deze persoon.
- 30 Nadat haar vordering in eerste aanleg was afgewezen, heeft Meister tegen dit afwijzend vonnis hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht, dat haar vordering eveneens heeft afgewezen. Meister heeft beroep tot „Revision” ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht. Deze rechterlijke instantie wenst te vernemen of Meister op grond van de richtlijnen 2000/43, 2000/78 en 2006/54 recht heeft op informatie en, zo ja, wat de gevolgen zijn van een weigering van Speech Design om informatie te verstrekken.
- 31 Daarop heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
- „1) Moeten artikel 19, lid 1, van richtlijn [2006/54], artikel 8, lid 1, van richtlijn [2000/43] en artikel 10, lid 1, van richtlijn [2000/78] aldus worden uitgelegd dat een werknemer die van mening is dat hij voldoet aan de voorwaarden voor een door een werkgever aangeboden vacature, bij afwijzing van zijn sollicitatie het recht heeft om van de werkgever te vernemen of hij een andere sollicitant in dienst heeft genomen en, zo ja, aan de hand van welke criteria?
- 2) Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord:
- Wijst het feit dat de werkgever niet de verlangde informatie verstrekt, op het bestaan van de door de werknemer gestelde discriminatie?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

- 32 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43, artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij een werknemer die aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de

voorwaarden van een vacature en die niet is geselecteerd, het recht geven om te vernemen of de werkgever aan het einde van de wervingsprocedure een andere sollicitant in dienst heeft genomen en, zo ja, aan de hand van welke criteria.

- 33 Vooraf zij eraan herinnerd dat uit artikel 3, lid 1, sub a, van richtlijn 2000/43, artikel 3, lid 1, sub a, van richtlijn 2000/78 en de artikelen 1, tweede alinea, sub a, en 14, lid 1, sub a, van richtlijn 2006/54 blijkt dat deze richtlijnen van toepassing zijn op iemand die naar een baan solliciteert, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria voor deze baan.
- 34 Deze richtlijnen bepalen in wezen in artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43, artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54 dat de lidstaten overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat dit beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.
- 35 Vastgesteld moet worden dat deze bepalingen in nagenoeg dezelfde bewoordingen zijn geformuleerd als artikel 4, lid 1, van richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht (PB 1998, L 14, blz. 6), over welke bepaling het Hof zich met name in het arrest van 21 juli 2011, Kelly (C-104/10, Jurispr. blz. I-6813) reeds heeft uitgesproken. Dit artikel 4, lid 1, dat met ingang van 15 augustus 2009 is ingetrokken bij richtlijn 2006/54, en richtlijn 97/80 in haar geheel, onderwierpen gevallen van discriminatie op grond van het geslacht immers aan dezelfde rechtsregeling wat de bewijslast betreft als de in het hoofdgeding aan de orde zijnde richtlijnen.
- 36 Bij de uitlegging van artikel 4, lid 1, van richtlijn 97/80 in het reeds aangehaalde arrest Kelly heeft het Hof in punt 30 ervan geoordeeld 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.
- 37 Het Hof heeft eveneens geoordeeld dat het, zoals is bepaald in punt 15 van de considerans van de richtlijnen 2000/43 en 2000/78 en punt 30 van de considerans van richtlijn 2006/54, aan de nationale rechter of een andere bevoegde instantie staat om, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, de feiten te beoordelen die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden (reeds aangehaald arrest Kelly, punt 31).
- 38 Voorts heeft het Hof gepreciseerd dat richtlijn 97/80, volgens artikel 1 ervan, beoogde te waarborgen dat de door de lidstaten overeenkomstig het beginsel van gelijke behandeling genomen maatregelen, teneinde eenieder die zich door de niet-toepassing te zijnen aanzien van dit beginsel benadeeld acht, de mogelijkheid te bieden om na een eventueel beroep op andere bevoegde instanties zijn aanspraken in rechte geldend te maken, doeltreffender worden gemaakt (arrest Kelly, reeds aangehaald, punt 33). Dienaangaande zij opgemerkt dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/43, artikel 9, lid 1, van richtlijn 2000/78 en artikel 17, lid 1, van richtlijn 2006/54 betrekking hebben op hetzelfde beginsel.
- 39 In deze omstandigheden heeft het Hof in punt 34 van het reeds aangehaalde arrest Kelly geconcludeerd dat, hoewel artikel 4, lid 1, van richtlijn 97/80 niet voorziet in een specifiek recht op grond waarvan wie zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang heeft tot informatie, opdat hij in staat zou zijn de „feiten [...] die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden” overeenkomstig deze bepaling aan te tonen, dus niet kan worden uitgesloten dat de weigering van de verwerende partij om in het kader van de vaststelling van dergelijke feiten informatie te verstrekken, de verwezenlijking van het door deze richtlijn nagestreefde doel in gevaar kan brengen en deze bepaling met name haar nuttig effect kan ontnemen.

- 40 Zoals in punt 35 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, is richtlijn 97/80 ingetrokken en vervangen door richtlijn 2006/54. 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.
- 41 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, Jurispr. blz. I-3015, punt 56, en arrest Kelly, reeds aangehaald, punt 36).
- 42 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.
- 43 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat, zoals blijkt uit punt 15 van de considerans van de richtlijnen 2000/43 en 2000/78 en uit punt 30 van de considerans van richtlijn 2006/54, de nationale wetgeving en praktijk van de lidstaten met name kunnen inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond.
- 44 Een van de factoren die in aanmerking kunnen worden genomen, is met name de omstandigheid dat, anders dan het geval was in de zaak die heeft geleid tot het reeds aangehaalde arrest Kelly, de in het hoofdgeding aan de orde zijnde werkgever blijkt te hebben geweigerd Meister toegang te geven tot de informatie waarvan zij inzage wenst.
- 45 Voorts kan, zoals de advocaat-generaal in de punten 35 tot en met 37 van zijn conclusie heeft opgemerkt, eveneens rekening worden gehouden met het feit dat Speech Design niet betwist dat Meister beschikt over het in de personeelsadvertentie vermelde opleidingsniveau en de dubbele omstandigheid dat de werkgever haar desondanks niet heeft uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en de betrokkene ook niet is uitgenodigd in het kader van de nieuwe selectieprocedure van sollicitanten voor de betrokken functie.
- 46 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43, artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij een werknemer die aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden van een vacature en die niet is geselecteerd, niet het recht geven om te vernemen of de werkgever aan het einde van de wervingsprocedure een andere sollicitant in dienst heeft genomen.
- 47 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.

Tweede vraag

- 48 Gelet op het antwoord op de eerste vraag, behoeft de tweede vraag van de verwijzende rechter niet te worden beantwoord.

Kosten

- 49 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij een werknemer die aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden van een vacature en die niet is geselecteerd, niet het recht geven 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.

ondertekeningen