

RECHTSPRAAK

Hakelbracht, Vandenbon en Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen/WTG Retail BVBA

Derden komt beroep op vicтимisatieverbod wegens zwangerschap toe.

Feiten

Vandenbon was in dienst van WTG Retail als storemanager van een door deze onderneming geëxploiteerde kledingwinkel. In die hoedanigheid had Vandenbon op 24 juni 2015 een sollicitatiegesprek met Hakelbracht voor een vanaf 1 augustus 2015 te vergeven baan als verkoopster. Tijdens dat gesprek deelde Hakelbracht mee dat zij drie maanden zwanger was. Vandenbon achtte Hakelbracht geschikt voor de functie. WTG Retail weigerde haar aan te nemen vanwege de zwangerschap. Vandenbon heeft WTG Retail erop gewezen dat dit verboden is en de afwijzing uiteindelijk met reden aan Hakelbracht medegedeeld. Hakelbracht heeft een klacht ingediend jegens WTG Retail. Op 6 april 2016 ontbond WTG Retail de arbeidsovereenkomst met Vandenbon. Vandenbon beroept zich op het vicтимisatieverbod wegens zwangerschap. Zij stelt dat ook personen die opkomen tegen vermeende discriminatie dergelijke bescherming genieten.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Derden komen beroep op vicтимisatieverbod wegens zwangerschap toe

Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 24 van Richtlijn 2006/54/EG aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke in een situatie waarin door een persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van geslacht een klacht is ingediend, een werknemer die deze persoon in die context heeft gesteund, slechts beschermd is tegen represaillemaatregelen van de werkgever indien hij als getuige is opgetreden in het kader van het onderzoek van die klacht en zijn getuigenis aan de formele vereisten van die regeling voldoet. Uit de bewoordingen van artikel 24 van Richtlijn 2006/54/EG volgt dus dat deze bepaling de bescherming niet beperkt tot enkel werknemers die een klacht hebben ingediend of hun vertegenwoordigers, noch tot werknemers die voldoen aan bepaalde formele vereisten voor de erkenning dat zij een bepaalde hoedanigheid hebben, bijvoorbeeld de hoedanigheid

van getuige, zoals de vereisten van de genderwet waarop het hoofdgeding betrekking heeft. De doeltreffendheid van de door Richtlijn 2006/54/EG vereiste bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht zou niet verzekerd zijn indien die bescherming zich niet uitstrekt tot de maatregelen die een werkgever eventueel kan nemen tegen werknemers die formeel of informeel de beschermde persoon hebben verdedigd of voor hem hebben getuigd. Die werknemers, die bij uitstek in staat zijn om die persoon te steunen en om kennis te krijgen van gevallen van discriminatie door hun werkgever, zouden in dat geval immers kunnen worden ontmoedigd om op de bres te springen voor die persoon, uit vrees geen bescherming te genieten indien zij niet voldoen aan bepaalde formele vereisten, zoals die welke aan de orde zijn in het hoofdgeding, wat de verwezenlijking van de door Richtlijn 2006/54/EG beoogde doelstelling ernstig in gevaar zou kunnen brengen, doordat de kans wordt verkleind dat gevallen van discriminatie op grond van geslacht aan het licht worden gebracht en worden opgelost. Bijgevolg moet artikel 24 van Richtlijn 2006/54/EG aldus worden uitgelegd dat de in dit artikel bedoelde andere werknemers dan de op grond van geslacht gediscrimineerde persoon moeten worden beschermd aangezien zij door hun werkgever kunnen worden benadeeld wegens de steun die zij formeel of informeel hebben verleend aan de op grond van geslacht gediscrimineerde persoon. Gelet op het feit dat WTG Retail in wezen stelt dat de vereisten van artikel 22, par. 9, van de genderwet gerechtvaardigd zijn omdat daarbij enkel een evenwichtige bewijsregeling inzake het bestaan en de datering van getuigenissen wordt ingevoerd, moet worden vastgesteld dat deze bepaling, in haar geheel beschouwd, niet louter proces- of bewijsregels bevat, maar in elk geval mede ertoe strekt de categorie van werknemers die tegen represaillemaatregelen zijn beschermd strikter af te bakenen dan in artikel 24 van Richtlijn 2006/54/EG is bepaald, door met name werknemers die de gediscrimineerde persoon informeel hebben gesteund, uit te sluiten.

Conclusie

Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de voorgelegde vraag worden geantwoord dat artikel 24 van Richtlijn 2006/54/EG aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke in een situatie waarin door een persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van geslacht een klacht is ingediend, een werknemer die deze persoon in die context heeft gesteund slechts beschermd is tegen represaillemaatregelen van de werkgever indien hij als getuige is opgetreden in het kader van het onderzoek van die klacht en zijn getuigenis aan de formele vereisten van die regeling voldoet.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 20-06-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:523

Zaaknummer: C-404/18

Rechters: A. Prechal, F. Biltgen, J. Malenovský, C.G. Fernlund en L.S. Rossi

Wetsartikelen: 7:646 BW