



Homofobe verklaringen van een „manager” van een professionele voetbalclub kunnen ertoe leiden dat deze club dient te bewijzen dat zij geen discriminatoir aanwervingsbeleid voert

Schijn van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid kan worden weerlegd door onderling overeenstemmende aanwijzingen

De richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep¹ creëert met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Wanneer voor een rechter of een andere bevoegde instantie feiten komen vast te staan die discriminatie kunnen doen vermoeden, verschuift krachtens deze richtlijn de bewijslast naar de betrokken verwerende partijen, die dienen te bewijzen dat ondanks deze schijn van discriminatie het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden.

Op 3 maart 2010 heeft Accept, een niet-gouvernementele organisatie die zich tot doel stelt in Roemenië de rechten van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transseksuelen te bevorderen en te beschermen, bij de Nationale raad voor de bestrijding van discriminatie (hierna: „NRBD”) klacht ingediend tegen de professionele voetbalclub SC Fotbal Club Steaua București SA (hierna: „FC Steaua”) en tegen Becali, die zich voordeed als de „manager” van deze club. Accept heeft aangevoerd dat het beginsel van gelijke behandeling inzake aanwerving was geschonden. In een interview over de eventuele transfer van een beroepsvoetballer heeft Becali immers in wezen verklaard dat hij nooit een homoseksuele sportman zal aanwerven. Aangaande de andere verwerende partij voor de NRBD, namelijk FC Steaua, heeft Accept aangevoerd dat deze club zich nooit van de uitspraken van Becali heeft gedistantieerd. De NRBD heeft met name geoordeeld dat deze omstandigheden niet de arbeidsverhouding betreffen, aangezien Becali's uitspraken niet konden worden beschouwd als uitspraken van een werkgever of van een voor de aanwerving verantwoordelijke persoon. De NRBD heeft echter geoordeeld dat deze uitspraken discriminatie in de vorm van intimidatie² vormden en Becali een vermaning gegeven. Deze vermaning was de enige sanctie die krachtens het Roemeense recht nog kon worden opgelegd aangezien de NRBD zijn besluit had gegeven meer dan zes maanden nadat de ten laste gelegde feiten zich hadden voorgedaan. Accept heeft tegen dit besluit beroep ingesteld bij de Curtea de Apel București (hof van beroep te Boekarest), dat het Hof vragen over de uitlegging van de richtlijn heeft voorgelegd.

In zijn vandaag gewezen arrest merkt het Hof op dat de richtlijn van toepassing kan zijn in situaties zoals aan de orde in het voor de Curtea de Apel București aanhangige hoofdgeding die inzake arbeid en beroep betrekking hebben op verklaringen over de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst met inbegrip van de aanstellingscriteria. Het Hof benadrukt dat de specificiteit van de aanwerving voor beroepsvoetballers daaraan niet afdoet, aangezien sportbeoefening onder het Unierecht valt voor zover zij een economische activiteit vormt.

¹ 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).

² Volgens de richtlijn wordt intimidatie als een vorm van discriminatie beschouwd als er sprake is van ongewenst gedrag dat met name met de seksuele gerichtheid verband houdt en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Wat het standpunt van FC Steaua in het hoofdgeding betreft, preciseert het Hof dat de enkele omstandigheid dat uitspraken zoals die van Becali niet rechtstreeks afkomstig zijn van een bepaalde verwerende partij, niet de vaststelling ten aanzien van die partij verhindert van „feiten die discriminatie kunnen doen vermoeden” in de zin van de richtlijn. Bijgevolg **kan een werkgever die verweerder is feiten die kunnen doen vermoeden dat hij een discriminerend aanwervingsbeleid voert niet weerleggen met het loutere argument dat de verklaringen die een homofob aanwervingsbeleid suggereren afkomstig zijn van een persoon die beweert en schijnt belangrijk te zijn bij de bedrijfsvoering van deze werkgever maar niet over rechtsbevoegdheid beschikt om deze inzake aanwervingen te binden**. Volgens het Hof kan de omstandigheid dat deze werkgever zich niet duidelijk van de betrokken verklaringen heeft gedistantieerd, in de beschouwing worden betrokken bij de beoordeling van zijn aanwervingsbeleid.

Voorts preciseert het Hof dat **de bewijslast, zoals geregeld door de richtlijn, er niet toe leidt dat bewijs wordt verlangd dat niet kan worden geleverd** zonder het recht op eerbiediging van het privéleven te schenden. De **schijn van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid kan immers worden weerlegd door onderling overeenstemmende aanwijzingen**, evenwel zonder dat een verwerende partij dient te bewijzen dat zij in het verleden personen met een homoseksuele gerichtheid heeft aangeworven. Dergelijke aanwijzingen kunnen met name bestaan in een duidelijke distantiëring van de discriminerende publieke verklaringen en in uitdrukkelijke regels van deze partij in het kader van haar aanwervingsbeleid ter verzekering van de naleving van het beginsel van gelijke behandeling.

Tot slot merkt het Hof op dat de richtlijn in de weg staat aan een nationale regeling op grond waarvan bij vaststelling van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid na het verstrijken van een verjaringstermijn van zes maanden te rekenen vanaf de datum waarop de feiten zich hebben voorgedaan, slechts een „vermaning” kan worden uitgesproken, wanneer deze sanctie niet doeltreffend, evenredig en afschrikkend is. Het staat echter aan de Roemeense rechter om te beoordelen of dit in casu het geval is.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106