

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

10 juli 2008 (*)

„Richtlijn 2000/43/EG – Discriminerende selectiecriteria voor personeel – Bewijslast – Sancties”

In zaak C-54/07,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Arbeidshof te Brussel (België) bij beslissing van 24 januari 2007, ingekomen bij het Hof op 6 februari 2007, in de procedure

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

tegen

Firma Feryn NV,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: C. W. A. Timmermans, kamerpresident, L. Bay Larsen, K. Schieman, J. Makarczyk en J.-C. Bonichot (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: M. Poiares Maduro,

griffier: B. Fülöp, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 28 november 2007,

gelet op de opmerkingen van:

- het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, vertegenwoordigd door C. Bayart, advocaat,
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door L. Van den Broeck en C. Pochet als gemachtigden,
- Ierland, vertegenwoordigd door D. O’Hagan en P. McGarry als gemachtigden,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door T. Harris als gemachtigde, bijgestaan door T. Ward, barrister, en door J. Eady, solicitor,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. van Beek en J. Enegren als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 12 maart 2008,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging 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).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, verzoeker in het hoofdgeding, en Firma Feryn NV (hierna: „Feryn”), verweerder in het hoofdgeding, na uitlatingen van een van haar directeuren, die publiekelijk heeft verklaard dat zijn vennootschap geen allochtonen wenste aan te werven.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

- 3 Volgens artikel 1 van richtlijn 2000/43 heeft deze 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”.
- 4 Artikel 2, lid 2, sub a, van die richtlijn bepaalt:
- „[Er is] ‚directe discriminatie’, wanneer iemand op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.”
- 5 Artikel 3, lid 1, sub a, van bedoelde richtlijn preciseert dat deze betrekking heeft op „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”. Volgens artikel 3, lid 2, is deze richtlijn daarentegen niet van toepassing op „verschillen in behandeling gebaseerd op nationaliteit”.
- 6 Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/43 luidt:
- „De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.”
- 7 Artikel 7 van die richtlijn preciseert:
- „1. 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.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die er, overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager of klaagster met zijn, respectievelijk haar toestemming met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.
- [...]”
- 8 Artikel 8, lid 1, van bedoelde richtlijn bepaalt bovendien:
- „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.”
- 9 Artikel 13, lid 1, van richtlijn 2000/43 verlangt van de lidstaten dat zij een of meer organen aanwijzen voor de bevordering van de gelijke behandeling. Artikel 13, lid 2, van deze richtlijn luidt:
- „De lidstaten zorgen ervoor dat die organen onder meer bevoegd zijn om:

- onverminderd het recht van slachtoffers en van de in artikel 7, lid 2, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;

[...]"

- 10 Tot slot belast artikel 15 van bedoelde richtlijn de lidstaten met de vaststelling van de regeling voor de toepasselijke sancties en preciseert het dat die sancties het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten en dat zij „doeltreffend, evenredig en afschrikkend” moeten zijn.

Nationale regeling

- 11 De wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (*Belgisch Staatsblad* van 17 maart 2003, blz. 12844), zoals gewijzigd bij de wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 28 juli 2006, blz. 36940; hierna: „wet van 25 februari 2003”), strekt ertoe richtlijn 2000/43 in Belgisch recht om te zetten.
- 12 Artikel 2 van de wet van 25 februari 2003 verbiedt elke vorm van directe of indirecte discriminatie bij de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst. Artikel 19 van die wet geeft uitvoering aan artikel 8 van richtlijn 2000/43, dat de bewijslast betreft.
- 13 Op basis van de wet van 25 februari 2003 kunnen discriminaties ook strafrechtelijk of burgerrechtelijk worden vervolgd. De rechter kan, krachtens artikel 19 van die wet, de staking van de discriminerende handeling (lid 1) en de bekendmaking van zijn beslissing (lid 2) gelasten, of, krachtens artikel 20 van die wet, een dwangsom opleggen.
- 14 De Belgische wetgever heeft het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding de mogelijkheid geboden om in rechte op te treden wanneer er sprake is of zou kunnen zijn van discriminatie, zonder dat daarvoor eerst een klacht hoeft te zijn ingediend.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 15 Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, het Belgische orgaan dat overeenkomstig artikel 13 van richtlijn 2000/43 is aangewezen voor de bevordering van de gelijke behandeling, heeft de Belgische arbeidsrechters verzocht vast te stellen dat Feryn, die is gespecialiseerd in de verkoop en de installatie van kandel- en sectionale poorten, een discriminerend aanwervingsbeleid voerde.
- 16 Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding baseert zich op de publieke verklaringen van de directeur van die onderneming. Die kwamen erin te wezen op neer dat zijn onderneming monteurs wilde aanwerven, maar geen allochtonen in dienst kon nemen omdat de klanten er bezwaar tegen hadden om deze tijdens de werkzaamheden toegang te geven tot hun woning.
- 17 Bij beschikking van 26 juni 2006 heeft de voorzitter van de Arbeidsrechtbank te Brussel het verzoek van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding afgewezen, met name op grond dat niet was aangetoond, noch het vermoeden was aangebracht, dat iemand zich voor een betrekking had aangemeld en op grond van zijn etnische afstamming was afgewezen.
- 18 Daarop heeft het Arbeidshof te Brussel, waarbij het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding hoger beroep heeft ingesteld, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof van Justitie de volgende prejudiciële vragen gesteld:
- „1) Is er sprake van directe discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/43/EG[...], indien een werkgever, nadat hij een opvallende werkaanbieding heeft geplaatst, publiekelijk verklaart:

„Ik moet de eisen van mijn klanten invullen. Als u zegt „ik wil dat bepaald product” of „ik wil het zus en zo”, en ik zeg „ik doe het niet, ik laat die mensen toch komen” dan zegt u „ik moet die poort niet hebben”. Dan sluit ik mijn eigen winkel. Wij moeten aan de eisen van de klanten voldoen. Dat is niet mijn probleem. Ik heb het probleem Belgen niet gemaakt. Ik wil dat de firma draait en dat we op het einde van het jaar onze omzet halen en hoe ik die haal... ik moet hem halen zoals de klant het wil!”[?]

- 2) Is het voldoende voor de vaststelling van directe discriminatie bij de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, vast te stellen dat de werkgever direct discriminerende selectiecriteria hanteert?
- 3) Kan voor de vaststelling van directe discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/43[...], rekening gehouden worden met de aanwervingen van uitsluitend autochtone monteurs bij een verbonden vennootschap van de werkgever, wanneer het discriminatoir karakter van het aanwervingsbeleid van die werkgever wordt onderzocht?
- 4) Wat dient begrepen te worden onder ‚de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden’ zoals voorzien in artikel 8, lid 1, van [richtlijn 2000/43]? Welke gestrengheid dient een nationale rechter aan de dag te leggen bij de beoordeling van feiten die het vermoeden van discriminatie wekken?
 - a) In welke mate vormen eerdere feiten van discriminatie (publieke bekendmaking van direct discriminerende selectiecriteria in april 2005) ‚feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden’ zoals voorzien in artikel 8, lid 1, van [richtlijn 2000/43][?]
 - b) Vormt een vastgestelde discriminatie in april 2005 (publieke bekendmaking in april 2005) later een vermoeden voor het voortduren van een direct discriminerend aanwervingsbeleid? Volstaat het – gelet op de feiten van het hoofdgeding – om het vermoeden (dat een werkgever een discriminatoir aanwervingsbeleid hanteert en verderzet) te wekken dat hij in april 2005 ter beantwoording van de vraag of hij allochtonen en autochtonen niet op dezelfde manier behandelt als werkgever en dus eigenlijk een stuk racistisch is, publiekelijk antwoordt: ‚ik moet de eisen van mijn klanten invullen. Als u zegt „ik wil dat bepaald product” of „ik wil het zus en zo”, en ik zeg „ik doe het niet, ik laat die mensen toch komen”, dan zegt u „ik moet die poort niet hebben”. Dan sluit ik mijn eigen winkel. Wij moeten aan de eisen van de klanten voldoen. Dat is niet mijn probleem. Ik heb het probleem Belgen niet gemaakt. Ik wil dat de firma draait en dat we op het einde van het jaar onze omzet halen en hoe ik die haal... ik moet hem halen zoals de klant het wil!”[?]
 - c) Kan – gelet op de feiten van het hoofdgeding – een gezamenlijk persbericht van een werkgever en de nationale instantie die discriminatie bestrijdt, waarin feiten van discriminatie minstens impliciet worden bevestigd door de werkgever, een dergelijk vermoeden wekken?
 - d) Wekt het feit dat een werkgever geen allochtone monteurs tewerkstelt een vermoeden van indirecte discriminatie, wanneer diezelfde werkgever enige tijd terug grote moeilijkheden ondervond om monteurs aan te werven en daarbij ook publiekelijk verklaart dat zijn cliënteel niet graag samenwerkt met allochtone monteurs?
 - e) Volstaat één feit om een vermoeden van discriminatie te hebben?
 - f) Kan – gelet op de feiten van het hoofdgeding – een vermoeden van discriminatie in hoofde van de werkgever worden afgeleid uit de uitsluitende aanwerving van autochtone monteurs bij een verbonden vennootschap van die werkgever?
- 5) Welke gestrengheid dient de nationale rechter aan de dag te leggen bij de beoordeling van het tegenbewijs dat geleverd dient te worden wanneer een vermoeden van discriminatie in de zin van artikel 8, lid 1, van [richtlijn 2000/43] is gewekt? Kan een gewekt vermoeden van discriminatie in de zin van artikel 8, lid 1, van bedoelde richtlijn weerlegd worden door een eenvoudige en eenzijdige verklaring van de werkgever in de pers dat hij niet of niet langer discrimineert en dat

allochtone monteurs welkom zijn; en/of door de eenvoudige verklaring van de werkgever dat bij hem, exclusief de zusteronderneming, alle vacatures voor monteurs bezet zijn en/of door de vermelding dat er een Tunesische kuisvrouw in dienst werd genomen en/of kan het vermoeden, gelet op de feiten van het hoofdgeding, uitsluitend worden weerlegd door effectieve aanwerving van allochtone monteurs of/en door nakoming van in de gezamenlijke persmededeling opgenomen engagementen?

- 6) Wat dient begrepen te worden onder een ,evenredige, doeltreffende en afschrikkende sanctie' zoals voorzien in artikel 15 van [richtlijn 2000/43]? Staat [het] vereiste van artikel 15 voormeld de nationale rechter toe om – gelet op de feiten van het hoofdgeding – louter vast te stellen dat er direct werd gediscrimineerd? Of veronderstelt dit daarentegen dat de nationale rechter ook de stakingsvordering, zoals voorzien in het nationale recht, uitspreekt? In welke mate is verder vereist dat gelet op de feiten in het hoofdgeding de nationale rechter de publicatie van het tussen te komen vonnis beveelt als evenredige doeltreffende en afschrikkende sanctie?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

- 19 Vooraf zij eraan herinnerd dat artikel 234 EG het Hof niet de bevoegdheid verleent om de bepalingen van gemeenschapsrecht op een concreet geval toe te passen, maar enkel om uitspraak te doen over de uitlegging van het EG-Verdrag en de handelingen van de instellingen van de Europese Gemeenschap (zie met name arresten van 15 juli 1964, Van der Veen, 100/63, Jurispr. blz. 1163, op blz. 1177, en 10 mei 2001, Veedfald, C-203/99, Jurispr. blz. I-3569, punt 31). In het kader van de gerechtelijke samenwerking waarin dat artikel voorziet, kan het Hof echter op grond van de gegevens van het dossier de nationale rechter de elementen met betrekking tot de uitlegging van het gemeenschapsrecht verschaffen, die voor deze van waarde kunnen zijn bij de beoordeling van het effect van deze of gene bepaling van dat recht (arresten van 8 december 1987, Gauchard, 20/87, Jurispr. blz. 4879, punt 5, en 5 maart 2002, Reisch e.a., C-515/99, C-519/99–C-524/99 en C-526/99–C/540/99, Jurispr. blz. I-2157, punt 22).
- 20 De verwijzende rechter vraagt het Hof in wezen om een uitlegging van de bepalingen van richtlijn 2000/43 met het oog op de beoordeling van de strekking van het begrip directe discriminatie wat betreft publieke verklaringen van een werkgever in het kader van een aanwervingsprocedure (eerste en tweede vraag), de omstandigheden waarin de in deze richtlijn voorziene regel van de omkering van de bewijslast kan worden toegepast (derde tot en met vijfde vraag), en de aard van de sancties die als passend zijn te beschouwen in een geval zoals dat van het hoofdgeding (zesde vraag).

Eerste en tweede vraag

- 21 Met betrekking tot de eerste en de tweede vraag betogen Ierland en het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland dat er geen sprake kan zijn van directe discriminatie in de zin van richtlijn 2000/43, en deze richtlijn dus niet van toepassing is, wanneer de gestelde discriminatie het gevolg is van publieke verklaringen van een werkgever over zijn aanwervingsbeleid, maar er geen identificeerbare klager is die beweert het slachtoffer te zijn geweest van die discriminatie.
- 22 Het is juist, zoals die twee lidstaten betogen, dat artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/43 directe discriminatie definieert als de situatie waarin een persoon op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger „wordt behandeld” dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Evenzo moeten de lidstaten volgens artikel 7 van die richtlijn erop toezien dat gerechtelijke procedures toegankelijk zijn voor „eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht” en voor organisaties van algemeen belang die in rechte optreden „namens of ter ondersteuning van de klager of klaagster”.
- 23 Dat betekent echter niet dat uit de omstandigheid dat er geen identificeerbare klager is, kan worden afgeleid dat er geen sprake is van directe discriminatie in de zin van richtlijn 2000/43. Deze richtlijn heeft immers tot doel, zoals punt 8 van de considerans ervan in herinnering brengt, „de omstandigheden voor een maatschappelijk allesomvattende arbeidsmarkt te bevorderen”. Daartoe preciseert artikel 3, lid 1, sub a, van bedoelde richtlijn dat zij met name betrekking heeft op de selectie- en aanstellingscriteria.

- 24 De doelstelling, de omstandigheden voor een maatschappelijk allesomvattende arbeidsmarkt te bevorderen, zou moeilijk worden bereikt indien richtlijn 2000/43 enkel gold voor de gevallen waarin een afgewezen sollicitant die meent het slachtoffer van directe discriminatie te zijn, een gerechtelijke procedure heeft ingesteld tegen de werkgever.
- 25 De omstandigheid dat een werkgever publiekelijk verklaart dat hij geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras zal aanwerven, hetgeen uiteraard voor bepaalde kandidaten een ernstige reden kan zijn om niet te solliciteren en dus een beletsel vormt voor hun toegang tot de arbeidsmarkt, vormt directe discriminatie bij aanwerving in de zin van richtlijn 2000/43. Het bestaan van een dergelijke directe discriminatie veronderstelt niet dat een klager kan worden geïdentificeerd die beweert het slachtoffer van zulke discriminatie te zijn geweest.
- 26 De vraag wanneer er sprake is van directe discriminatie in de zin van richtlijn 2000/43 moet worden onderscheiden van die van de in artikel 7 van deze richtlijn voorziene rechtsmiddelen om de schending van het beginsel van gelijke behandeling te doen vaststellen en te bestraffen. Overeenkomstig dat artikel moeten die middelen immers openstaan voor de personen die zich benadeeld achten door een discriminatie. De voorschriften van artikel 7 van richtlijn 2000/43 zijn echter, zoals in artikel 6 van deze richtlijn wordt gesteld, slechts minimumvoorschriften en die richtlijn verbiedt de lidstaten niet om bepalingen vast te stellen of te handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn.
- 27 Artikel 7 van richtlijn 2000/43 verzet zich er bijgevolg geenszins tegen dat de lidstaten verenigingen die er een rechtmatig belang bij hebben, de naleving van die richtlijn te doen verzekeren, of het (de) overeenkomstig artikel 13 van deze richtlijn aangewezen orga(n)en(en), in hun nationale wetgeving het recht verlenen om gerechtelijke of administratieve procedures in te stellen teneinde de uit die richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven, zonder dat zij namens een bepaalde klager optreden of zonder dat er een identificeerbare klager is. Het staat echter uitsluitend aan de nationale rechter, te beoordelen of zijn wetgeving een dergelijke mogelijkheid biedt.
- 28 Gelet op het voorgaande moet op de eerste en de tweede vraag worden geantwoord, dat de omstandigheid dat een werkgever publiekelijk verklaart dat hij geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras zal aanwerven, directe discriminatie bij aanwerving in de zin van artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/43 vormt, aangezien dergelijke verklaringen voor bepaalde kandidaten een ernstige reden kunnen zijn om niet te solliciteren en dus een beletsel vormen voor hun toegang tot de arbeidsmarkt.

Derde tot en met vijfde vraag

- 29 De derde tot en met de vijfde vraag betreffen de vraag hoe de in artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43 voorziene regel van de omkering van de bewijslast moet worden toegepast op een situatie waarin onder verwijzing naar publieke uitingen van een werkgever over zijn aanwervingsbeleid wordt gesteld dat dit beleid discriminerend is.
- 30 Artikel 8 van richtlijn 2000/43 preciseert in dit verband dat de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden wanneer feiten directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden. Voor de verplichting om het tegenbewijs te leveren, die dus rust op degene die zou hebben gediscrimineerd, volstaat dus een vermoeden van discriminatie, mits het op vaststaande feiten is gebaseerd.
- 31 Feiten die een discriminerend aanwervingsbeleid doen vermoeden, kunnen zijn, de verklaringen waarmee een werkgever publiekelijk te kennen geeft dat hij in het kader van zijn aanwervingsbeleid geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras zal aanwerven.
- 32 Die werkgever dient dan te bewijzen dat hij het beginsel van gelijke behandeling niet heeft geschonden, hetgeen hij meer bepaald kan doen door aan te tonen dat de praktijk die de onderneming bij aanwerving in feite toepast, niet overeenstemt met die verklaringen.
- 33 Het staat aan de verwijzende rechter, na te gaan of de aan die werkgever verweten feiten vaststaan en te beoordelen of de elementen die deze aanvoert ten betoge dat hij het beginsel van gelijke behandeling

niet heeft geschonden, toereikend zijn.

- 34 Bijgevolg moet op de derde tot en met de vijfde vraag worden geantwoord dat publieke verklaringen waarmee een werkgever te kennen geeft dat hij in het kader van zijn aanwervingsbeleid geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras zal aanwerven, volstaan om het bestaan van een rechtstreeks discriminerend aanwervingsbeleid te vermoeden in de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43. Die werkgever dient dan te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden. Hij kan dit doen door aan te tonen dat de praktijk die de onderneming bij aanwerving in feite toepast, niet overeenstemt met die verklaringen. Het staat aan de verwijzende rechter, na te gaan of de verweten feiten vaststaan en te beoordelen of de elementen die de werkgever aanvoert ten betoge dat hij het beginsel van gelijke behandeling niet heeft geschonden, toereikend zijn.

Zesde vraag

- 35 De zesde vraag betreft in wezen de vraag welke sancties als passend zijn te beschouwen in geval van discriminatie bij aanwerving die is vastgesteld op basis van de publieke verklaringen van de werkgever.
- 36 Artikel 15 van richtlijn 2000/43 belast de lidstaten met de vaststelling van de sanctieregeling die geldt bij overtreding van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen. Dat artikel preciseert dat die sancties doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn; betaling van schadevergoeding aan het slachtoffer kan een van deze sancties zijn.
- 37 Artikel 15 van richtlijn 2000/43 verplicht de lidstaten dus om in hun nationale rechtsorde maatregelen op te nemen die voldoende doeltreffend zijn ter bereiking van het doel van deze richtlijn, en ervoor te zorgen dat die maatregelen voor de nationale rechter daadwerkelijk kunnen worden ingeroepen ter waarborging van een daadwerkelijke en doeltreffende rechterlijke bescherming. Richtlijn 2000/43 schrijft echter geen bepaalde sancties voor, maar laat de lidstaten de vrije keuze tussen de verschillende oplossingen die geschikt zijn om de doelstelling ervan te bereiken.
- 38 In een geval als door de verwijzende rechter aan het Hof voorgelegd, waarin er geen rechtstreeks slachtoffer van een discriminatie is, maar waarin een orgaan dat daartoe bij wet gemachtigd is, de vaststelling en de bestraffing van een discriminatie vordert, moeten de sancties waarin het nationale recht ingevolge artikel 15 van richtlijn 2000/43 dient te voorzien, ook doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.
- 39 De sancties kunnen in voorkomend geval, en indien dat passend lijkt in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie, daarin bestaan, dat de rechter of de bevoegde administratieve instantie de discriminatie vaststelt en daaraan voldoende bekendheid wordt gegeven, waarbij de kosten van de bekendmaking ten laste van de verweerder worden gelegd. De sancties kunnen ook daarin bestaan, dat de werkgever, volgens de regels van het nationale recht, wordt gelast om de vastgestelde discriminerende praktijk te beëindigen, waarbij in voorkomend geval een dwangsom wordt opgelegd. Voorts kunnen zij bestaan in de toekenning van schadevergoeding aan het orgaan dat de procedure heeft gevoerd.
- 40 Op de zesde vraag moet dus worden geantwoord dat artikel 15 van richtlijn 2000/43 vereist dat, ook wanneer er geen identificeerbaar slachtoffer is, de op overtreding van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen gestelde sancties doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Kosten

- 41 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 van Justitie (Tweede kamer) verklaart voor recht:

- 1) De omstandigheid dat een werkgever publiekelijk verklaart dat hij geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras zal aanwerven, vormt directe discriminatie bij aanwerving in de zin van artikel 2, lid 2, sub a, 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, aangezien dergelijke verklaringen voor bepaalde kandidaten een ernstige reden kunnen zijn om niet te solliciteren en dus een beletsel vormen voor hun toegang tot de arbeidsmarkt.
- 2) Publieke verklaringen waarmee een werkgever te kennen geeft dat hij in het kader van zijn aanwervingsbeleid geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras zal aanwerven, volstaan om het bestaan van een rechtstreeks discriminerend aanwervingsbeleid te vermoeden in de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43. Die werkgever dient dan te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden. Hij kan dit doen door aan te tonen dat de praktijk die de onderneming bij aanwerving in feite toepast, niet overeenstemt met die verklaringen. Het staat aan de verwijzende rechter, na te gaan of de verweten feiten vaststaan en te beoordelen of de elementen die de werkgever aanvoert ten betoge dat hij het beginsel van gelijke behandeling niet heeft geschonden, toereikend zijn.
- 3) Artikel 15 van richtlijn 2000/43 vereist dat, ook wanneer er geen identificeerbaar slachtoffer is, de op overtreding van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen gestelde sancties doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

ondertekeningen