

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

10. juli 2008*

I sag C-54/07,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af arbeidshof te Brussel (Belgien) ved afgørelse af 24. januar 2007, indgået til Domstolen den 6. februar 2007, i sagen:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

mod

Firma Feryn NV,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, C.W.A. Timmermans, og dommerne L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk og J.-C. Bonichot (refererende dommer),

* Processprog: nederlandsk.

generaladvokat: M. Poiares Maduro
justitssekretær: fuldmægtig B. Fülöp,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 28. november 2007,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding ved advocaat C. Bayart,
- den belgiske regering ved L. Van den Broeck og C. Pochet, som befuldmægtigede,
- Irland ved D. O'Hagan og P. McGarry, som befuldmægtigede,
- Det Forenede Kongeriges regering ved T. Harris, som befuldmægtiget, bistået af barrister T. Ward og solicitor J. Eady,
- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M. van Beek og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 12. marts 2008,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EFT L 180, s. 22).

- 2 Anmodningen er blevet fremsat i en sag mellem Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (center for ligestilling og bekæmpelse af racisme), der er sagsøger i hovedsagen, og Firma Feryn NV (herefter »Feryn«), der er sagsøgt i hovedsagen, som følge af nogle udtalelser fremsat af en af virksomhedens direktører, hvorved denne offentligt gav udtryk for, at virksomheden ikke ønskede at ansætte udlændinge.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

- 3 Ifølge artikel 1 i direktiv 2000/43 er direktivets »[formål] at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på at iværksætte princippet om ligebehandling i medlemsstaterne«.

4 Artikel 2, stk. 2, litra a), bestemmer:

»[Der] foreligger [...] direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.«

5 Direktivets artikel 3, stk. 1, litra a), bestemmer, at direktivet vedrører »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset sektor eller branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse«. I henhold til artikel 3, stk. 2, omfatter samme direktiv derimod ikke »forskelsbehandling på grundlag af nationalitet [...]«.

6 Artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/43 bestemmer:

»Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.«

7 Direktivets artikel 7 bestemmer:

»1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænkede, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder hvor de finder det hensigtsmæssigt til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til — enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse — at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv.

[...]«

8 Direktivets artikel 8, stk. 1, bestemmer endvidere:

»Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.«

9 Det fremgår af artikel 13, stk. 1, i direktiv 2000/43, at medlemsstaterne skal udpege et eller flere organer for fremme af ligebehandling. Direktivets artikel 13, stk. 2, bestemmer:

»Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har kompetence til at:

— bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, jf. artikel 7, stk. 2

[...]«

- 10 Endelig fremgår det af direktivets artikel 15, at det overlades til medlemsstaterne at fastsætte sanktioner, og at sanktionerne skal kunne indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, og at de skal være »effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning«.

De nationale bestemmelser

- 11 Lov af 25. februar 2003 om bekæmpelse af diskrimination og om ændring af lov af 15. februar 1993 om oprettelse af et center for ligestilling og bekæmpelse af racisme (*Moniteur belge* af 17.3.2003, s. 12844), som ændret ved lov af 20. juli 2006 indeholdende forskellige bestemmelser (*Moniteur belge* af 28.7.2006, s. 36940, herefter »loven af 25. februar 2003«), har til formål at gennemføre direktiv 2000/43 i belgisk ret.
- 12 Artikel 2 i loven af 25. februar 2003 forbyder enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling vedrørende vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse. Lovens artikel 19 har til formål at gennemføre artikel 8 i direktiv 2000/43 om bevisbyrde.
- 13 Loven af 25. februar 2003 gør det endvidere muligt i forbindelse med forskelsbehandlingen at indlede et civilt søgsmål eller en straffesag. Retten kan i henhold til lovens artikel 19 påbyde, at forskelsbehandlingen bringes til ophør (stk. 1), og at afgørelsen herom skal offentliggøres (stk. 2), eller pålægge en tvangsbøde i henhold til lovens artikel 20.
- 14 Den belgiske lovgiver har givet Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mulighed for at anlægge sag, såfremt der foreligger eller kan foreligge forskelsbehandling, uden at det er nødvendigt, at der er indgivet en klage i denne henseende.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 15 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, som er et belgisk organ, der i henhold til artikel 13 i direktiv 2000/43 er udpeget til at fremme ligebehandling, har ved de arbejdsretlige instanser i Belgien nedlagt påstand om, at det fastslås, at Feryn, der har specialiseret sig i salg og montering af vippe- og ledhejseporte, har ført en diskriminerende ansættelsespolitik.
- 16 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding har henvist til de offentlige erklæringer, som virksomhedens direktør har fremsat, hvoraf i det væsentlige fremgår, at virksomheden ønskede at ansætte en installatør, men at den ikke kunne ansætte udlændinge som følge af kundernes manglende vilje til at give udlændinge adgang til deres bopæl under arbejdets udførelse.
- 17 Ved kendelse af 26. juni 2006 forkastede voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijdings påstande, idet retten bl.a. anførte, at der ikke var blevet ført noget bevis for, og at der heller ikke var formodning for, at en person havde søgt stillingen, og at han eller hun på grund af sin etniske afstamning ikke var blevet ansat.
- 18 Det er under disse omstændigheder, at arbeidshof te Brussel, for hvilken Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding har iværksat appel, har besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Er der tale om en direkte forskelsbehandling i henhold til artikel 2, stk. 2, litra a), i [...] direktiv 2000/43 [...], hvis en arbejdsgiver, efter at han har fremsat et iøjnefaldende arbejdstilbud, offentligt erklærer:

»Jeg må opfylde mine kunders krav. Hvis de siger til mig, »jeg vil have denne bestemte vare eller jeg vil det og det«, og jeg så svarer, »det gør jeg ikke, jeg lader

alligevel disse folk komme«, så siger de, »jeg har ikke nødvendigvis brug for denne dør fra Dem«. Dermed ruinerer jeg min egen forretning. Vi må efterkomme vore kunders krav. Det er ikke mig, der er ansvarlig for dette problem i Belgien. Jeg vil have, at firmaet blomstrer, og at vi ved årets afslutning når vores omsætning, og hvordan jeg klarer det ... jeg skal altså nå den, idet jeg retter mig efter kundernes vilje!« [?]

- 2) Er det for at kunne fastslå, at der er tale om en direkte forskelsbehandling med hensyn til betingelserne for adgangen til beskæftigelse som ansat, tilstrækkeligt at fastslå, at arbejdsgiveren anvender direkte diskriminerende udvælgelseskriterier?

- 3) Kan der ved undersøgelsen af den direkte diskriminerende karakter af en arbejdsgivers ansættelsespolitik med henblik på en bekræftelse af, at der er tale om en direkte forskelsbehandling i henhold til artikel 2, stk. 2, litra a), i [...] direktiv 2000/43 [...], tages hensyn til, at et selskab, der er tilknyttet arbejdsgiveren, udelukkende ansætter indenlandske montører?

- 4) Hvad skal der forstås ved »omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43? Hvilken strengthed skal en national ret anlægge ved vurderingen af omstændigheder, som kunne give anledning til en formodning om forskelsbehandling?
 - a) I hvilket omfang udgør en forskelsbehandlings tidligere omstændigheder (offentlig bekendtgørelse af direkte diskriminerende udvælgelseskriterier i april 2005) »omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling«, i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 8, stk. 1, i direktiv [2000/43]?

 - b) Begrunder en forskelsbehandling, der er blevet fastslået i april 2005 (offentlig bekendtgørelse i april 2005), senere en formodning for en fortsættelse af en direkte diskriminerende ansættelsespolitik? Er det — under hensyn til de

faktiske omstændigheder i hovedsagen — tilstrækkeligt for at begrunde en formodning (om at arbejdsgiveren fører og fortsætter en diskriminerende ansættelsespolitik), at han i april 2005 på spørgsmålet, om han egentlig ikke er en smule racistisk, fordi han som arbejdsgiver ikke behandler udlændinge og indlændinge ens, offentligt svarer: »Jeg må opfylde mine kunders krav. Hvis de siger til mig, »jeg vil have denne bestemte vare, eller jeg vil det og det«, og jeg så svarer, »det gør jeg ikke, jeg lader alligevel disse folk komme«, så siger de, »jeg har ikke nødvendigvis brug for denne dør fra Dem«. Dermed ruinerer jeg min egen forretning. Vi må efterkomme vore kunders krav. Det er ikke mig, der er ansvarlig for dette problem i Belgien. Jeg vil have, at firmaet blomstrer, og at vi ved årets afslutning når vores omsætning, og hvordan jeg klarer det ... jeg skal altså nå den, idet jeg retter mig efter kundernes vilje!«[?]

- c) Kan en fælles pressemeddelelse fra en arbejdsgiver og det nationale organ for bekæmpelse af forskelsbehandling, hvori diskriminerende omstændigheder fra arbejdstagerens side i det mindste stiltiende indrømmes — under hensyn til de faktiske omstændigheder i hovedsagen — begrunde en sådan formodning?
 - d) Begrunder den omstændighed, at en arbejdsgiver ikke beskæftiger nogen udenlandske montører, en formodning for en indirekte forskelsbehandling, hvis denne arbejdsgiver for et stykke tid siden havde store vanskeligheder med at få ansat montører og i denne forbindelse også offentligt erklærede, at hans kunder ikke gerne ville samarbejde med udenlandske montører?
 - e) Er en enkelt omstændighed tilstrækkelig til at begrunde en formodning for forskelsbehandling?
 - f) Kan der — under hensyn til de faktiske omstændigheder i hovedsagen — udledes en formodning for forskelsbehandling begået af en arbejdsgiver deraf, at et med denne arbejdsgiver forbundet selskab udelukkende har ansat indenlandske arbejdstagere?
- 5) Hvilken strenghed skal den nationale domstol anvende ved bedømmelsen af modbeviset, der skal føres, hvis der foreligger en formodning for en forskelsbehandling i henhold til artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43 [...]? Kan en formodning

for en forskelsbehandling i henhold til artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43 [...] afkræftes ved en enkel og ensidig erklæring fra arbejdsgiveren i pressen om, at han ikke eller ikke længere handler diskriminerende, og at udenlandske montører er velkomne; og/eller ved den enkelte erklæring fra arbejdsgiveren om, at alle ledige stillinger til montører hos ham — med undtagelse af søsterselskabet — er besat, og/eller ved meddelelse om, at der er blevet ansat en tunesisk rengøringsdame; og/eller kan formodningen — under hensyn til de faktiske omstændigheder i tvisten i hovedsagen — udelukkende afkræftes derved, at udenlandske montører faktisk ansættes, og/eller derved, at de i den fælles pressemeddelelse indeholdte forpligtelser opfyldes?

- 6) Hvad skal der forstås ved en sanktion, der i henhold til artikel 15 i direktiv 2000/43 [...] er »effektiv, står i et rimeligt forhold til lovovertrædelsen og har en afskrækkende virkning«? Tillader de i artikel 15 i direktiv 2000/43 [...] nævnte betingelser den nationale ret — under hensyn til omstændighederne i tvisten i hovedsagen — at det ganske simpelt fastslås, at der har foreligget en direkte forskelsbehandling? Eller skal den nationale ret derefter også tage det negatoriske søgsmål til følge, således som det er fastsat i national ret? I hvilket omfang er det derudover nødvendigt, at den nationale ret — under hensyn til omstændighederne i tvisten i hovedsagen — træffer bestemmelse om, at der skal ske offentliggørelse af den dom, der afsiges, som en sanktion, der er effektiv, står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning?«

Om de præjudicielle spørgsmål

- ¹⁹ Det bemærkes indledningsvis, at artikel 234 EF ikke giver Domstolen kompetence til at anvende fællesskabsregler på et bestemt tilfælde, men kun til at udtale sig om fortolkningen af EF-traktaten og retsakter vedtaget af Det Europæiske Fællesskabs institutioner (jf. bl.a. dom af 15.7.1964, sag 100/63, van der Veen, Sml. 1954-1964, s. 527, org.ref.: Rec. s. 1105, på s. 1121, og af 10.5.2001, sag C-203/99, Veedfald, Sml. I, s. 3569, præmis 31). Domstolen kan imidlertid, som led i det ved denne artikel indførte judicielle samarbejde, på grundlag af oplysningerne i sagens akter forsyne en national domstol med de fællesskabsretlige fortolkningselementer, som kan være hensigtsmæssige for den ved vurderingen af den ene eller den anden fællesskabsbestemelses virkninger (dom af 8.12.1987, sag 20/87, Gauchard, Sml. s. 4879, præmis 5, og af 5.3.2002, forenede sager C-515/99, C-519/99 — C-524/99 og C-526/99 — C-540/99, Reisch m.fl., Sml. I, s. 2157, præmis 22).

- 20 Den forelæggende ret har nærmere bestemt anmodet Domstolen om at fortolke bestemmelserne i direktiv 2000/43 for at vurdere rækkevidden af begrebet direkte forskelsbehandling i forbindelse med nogle offentlige erklæringer, som en arbejdsgiver har fremført under et rekrutteringsforløb (første og andet spørgsmål), de betingelser, hvorunder direktivets regel om omvendt bevisbyrde kan finde anvendelse (tredje til femte spørgsmål), og hvilken type sanktioner der vil kunne anses for passende i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede (sjette spørgsmål).

Første og andet spørgsmål

- 21 Hvad angår det første og det andet spørgsmål har Irland og Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland gjort gældende, at der ikke kan foreligge direkte forskelsbehandling i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 2000/43, således at direktivet ikke finder anvendelse, når den hævdede forskelsbehandling følger af offentlige erklæringer, som en arbejdsgiver har fremsat om sin ansættelsespolitik, men hvor der ikke kan identificeres en klager, som er blevet udsat for forskelsbehandling.
- 22 Det er korrekt, som disse to medlemsstater har gjort gældende, at artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/43 definerer direkte forskelsbehandling som den situation, hvor en person på grund af race eller etnisk oprindelse »behandles« ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direktivets artikel 7 kræver endvidere, at medlemsstaterne sikrer, at der kan indgives klage til retslige instanser af »enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende«, og af de offentlige organer, som handler »på vegne af eller til støtte for klageren«.
- 23 Det kan imidlertid ikke heraf udledes, at den omstændighed, at der ikke kan identificeres en klager, giver grundlag for at konkludere, at der ikke foreligger nogen form for direkte forskelsbehandling i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 2000/43. Direktivet har nemlig til formål, således som det anføres i ottende

betragtning dertil, at »skabe forudsætninger for et socialt solidarisk arbejdsmarked«. Direktivets artikel 3, stk. 1, litra a), præciserer i denne henseende, at direktivet bl.a. omfatter udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår.

24 Det vil være vanskeligt at nå målet om at skabe forudsætninger for et socialt solidarisk arbejdsmarked, hvis anvendelsesområdet for direktiv 2000/43 begrænses til de situationer, hvor en ansøger, som får afslag på sin ansøgning, og som mener sig udsat for direkte forskelsbehandling, har anlagt sag mod arbejdsgiveren.

25 Den omstændighed, at en arbejdsgiver offentligt erklærer, at han ikke vil ansætte medarbejdere, der har en bestemt etnisk eller racemæssig oprindelse, hvilket naturligvis kan afholde visse ansøgere fra at indgive ansøgning og dermed hindre disse ansøgers adgang til arbejdsmarkedet, udgør direkte forskelsbehandling ved ansættelse i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 2000/43. En sådan direkte forskelsbehandling forudsætter ikke, at der kan identificeres en klager, som er blevet udsat for forskelsbehandling.

26 Spørgsmålet om, hvad der udgør direkte forskelsbehandling i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 2000/43, skal holdes adskilt fra spørgsmålet om, hvilke retsmidler der er fastsat ved direktivets artikel 7 med henblik på at fastslå og sanktionere tilsidesættelse af princippet om ligebehandling. Disse retsmidler skal nemlig i overensstemmelse med denne artikels bestemmelser være tilgængelige for de personer, som mener sig udsat for forskelsbehandling. Forskrifterne i artikel 7 i direktiv 2000/43 er imidlertid — som det anføres i direktivets artikel 6 — kun minimumsforskrifter, og direktivet forbyder ikke medlemsstaterne at vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling.

27 Artikel 7 i direktiv 2000/43 er derfor på ingen måde til hinder for, at medlemsstaterne i deres nationale lovgivninger foreskriver, at foreninger, som har en legitim interesse i at sikre, at direktivet overholdes, eller det eller de organer, som udpeges i henhold til direktivets artikel 13, har ret til at indlede retslige eller administrative procedurer med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i direktivet, uden at der handles på vegne af en bestemt klager, eller at der ikke kan identificeres en klager.

Det tilkommer udelukkende den nationale ret at vurdere, om den nationale lovgivning indeholder en sådan mulighed.

- 28 Herefter skal første og andet spørgsmål besvares med, at den omstændighed, at en arbejdsgiver offentligt erklærer, at han ikke vil ansætte medarbejdere, der har en bestemt etnisk eller racemæssig oprindelse, udgør direkte forskelsbehandling ved ansættelse i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/43, idet sådanne erklæringer kan afholde visse ansøgere fra at indgive ansøgning og dermed hindre disse ansøgere adgang til arbejdsmarkedet.

Tredje til femte spørgsmål

- 29 Tredje til femte spørgsmål vedrører problemet om, hvordan reglen om omvendt bevisbyrde, som er indeholdt i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43, skal anvendes på en situation, hvor der hævdes at foreligge en diskriminerende ansættelsespolitik som følge af en arbejdsgivers offentligt fremsatte udtalelser om sin ansættelsespolitik.
- 30 Artikel 8 i direktiv 2000/43 præciserer i denne henseende, at det påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat, såfremt faktiske omstændigheder giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Pligten til at føre modbevis, som således påhviler den, der angiveligt har udøvet forskelsbehandling, er alene betinget af, at det konstateres, at der består en formodning for, at der er udøvet forskelsbehandling, såfremt formodningen er baseret på faktiske omstændigheder.
- 31 Erklæringer, som en arbejdsgiver fremsætter offentligt, og hvori han giver udtryk for, at han inden for rammerne af sin ansættelsespolitik ikke vil ansætte medarbejdere, der har en bestemt etnisk eller racemæssig oprindelse, kan udgøre sådanne omstændigheder, som kan skabe en formodning for, at der er tale om en diskriminerende ansættelsespolitik.

32 Det påhviler derfor arbejdsgiveren at bevise, at han ikke har tilsidesat princippet om ligebehandling, hvilket han bl.a. kan bevise ved at godtgøre, at virksomhedens faktiske ansættelsespraksis ikke stemmer overens med hans erklæringer.

33 Det tilkommer den forelæggende ret dels at undersøge, om de omstændigheder, arbejdsgiveren foreholdes, er godtgjort, dels at vurdere, om de forhold, som arbejdsgiveren har anført til støtte for sine påstande, hvorefter han ikke har tilsidesat princippet om ligebehandling, er tilstrækkelige.

34 Herefter skal tredje til femte spørgsmål besvares med, at offentlige erklæringer, hvori en arbejdsgiver giver udtryk for, at han inden for rammerne af sin ansættelsespolitik ikke vil ansætte medarbejdere, der har en bestemt etnisk eller racemæssig oprindelse, er tilstrækkelige til at skabe en formodning for — i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43 — at der foreligger en direkte diskriminerende ansættelsespolitik. Det påhviler derfor arbejdsgiveren at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat. Dette kan han bevise ved at godtgøre, at virksomhedens faktiske ansættelsespraksis ikke stemmer overens med hans erklæringer. Det tilkommer den forelæggende ret at undersøge, om de anførte omstændigheder kan anses for godtgjort, og om de forhold, som er anført til støtte for arbejdsgiverens påstande, hvorefter han ikke har tilsidesat princippet om ligebehandling, er tilstrækkelige.

Det sjette spørgsmål

35 Det sjette spørgsmål vedrører i det væsentlige problemet om, hvilke sanktioner der kan anses for passende i forbindelse med forskelsbehandling ved ansættelse som følge af en arbejdsgivers offentlige erklæringer.

36 Artikel 15 i direktiv 2000/43 overlader det til medlemsstaterne at fastsætte de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, som er vedtaget i henhold til direktivet. Det fremgår af denne bestemmelse, at sanktionerne

skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning, og at sanktionerne kan indebære, at der skal ydes skadeserstatning til offeret.

37 Artikel 15 i direktiv 2000/43 pålægger således medlemsstaterne en pligt til i deres interne retsorden at gennemføre foranstaltninger, der er tilstrækkelige til, at direktivets mål faktisk nås, og medlemsstaterne skal sikre, at foranstaltningerne effektivt kan håndhæves ved de nationale domstole, således at retsbeskyttelsen bliver faktisk og effektiv. Direktiv 2000/43 foreskriver imidlertid ikke en bestemt sanktion, men overlader det til medlemsstaterne frit at træffe deres valg blandt de forskellige løsninger, der kan virkeliggøre formålet med direktivet.

38 I et tilfælde som det, den forelæggende ret har forelagt Domstolen, hvor der ikke findes et direkte offer for en forskelsbehandling, men hvor et organ, som i henhold til lov er bemyndiget hertil, har anlagt sag med henblik på at få fastslået, at der foreligger forskelsbehandling, og at dette skal sanktioneres, skal de sanktioner, som artikel 15 i direktiv 2000/43 foreskriver en pligt til at indføre i national ret, også være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning.

39 Sanktionerne kan i givet fald, og hvis det synes passende i den i hovedsagen omhandlede situation, bestå i, at den kompetente retslige eller administrative myndighed fastslår, at der foreligger forskelsbehandling, og træffer beslutning om offentliggørelse i passende omfang, idet sagsøgte tilpligtes at betale omkostningerne herved. Sanktionerne kan endvidere bestå i et påbud til arbejdsgiveren i henhold til reglerne i national ret om at ophøre med den konstaterede diskriminerende praksis, og at der træffes bestemmelse om tvangsbøde. De kan i øvrigt bestå i, at det organ, der har indledt proceduren, ydes skadeserstatning.

40 Det sjette spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 15 i direktiv 2000/43 kræver — også når der ikke kan identificeres en klager — at de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, som er vedtaget til gennemførelse af direktivet, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning.

Sagens omkostninger

- 41 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

- 1) Den omstændighed, at en arbejdsgiver offentligt erklærer, at han ikke vil ansætte medarbejdere, der har en bestemt etnisk eller racemæssig oprindelse, udgør direkte forskelsbehandling ved ansættelse i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 2, stk. 2, litra a), i Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, idet sådanne erklæringer kan afholde visse ansøgere fra at indgive ansøgning og dermed hindre disse ansøgers adgang til arbejdsmarkedet.

- 2) Offentlige erklæringer, hvori en arbejdsgiver giver udtryk for, at han inden for rammerne af sin ansættelsespolitik ikke vil ansætte medarbejdere, der har en bestemt etnisk eller racemæssig oprindelse, er tilstrækkelige til at skabe en formodning for — i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43 — at der foreligger en direkte diskriminerende ansættelsespolitik. Det påhviler derfor arbejdsgiveren at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat. Dette kan han bevise ved at godtgøre, at virksomhedens faktiske ansættelsespraksis ikke stemmer

overens med hans erklæringer. Det tilkommer den forelæggende ret at undersøge, om de anførte omstændigheder kan anses for godtgjort, og om de forhold, som er anført til støtte for arbejdsgiverens påstande, hvorefter han ikke har tilsidesat princippet om ligebehandling, er tilstrækkelige.

- 3) Artikel 15 i direktiv 2000/43 kræver — også når der ikke kan identificeres en klager — at de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, som er vedtaget til gennemførelse af direktivet, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning.

Underskrifter