



Pers en Voorlichting

PERSCOMMUNIQUE nr. 50/08

10 juli 2008

Arrest van het Hof van Justitie in zaak C-54/07

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / Firma Feryn N.V.

**PUBLIEKE VERKLARINGEN WAARMEE EEN WERKGEVER TE KENNEN GEEFT
DAT HIJ GEEN WERKNEMERS VAN EEN BEPAALDE ETNISCHE AFSTAMMING
AANWERFT, VORMEN DIRECTE DISCRIMINATIE**

Uit de omstandigheid dat er geen identificeerbare klager is, kan niet worden afgeleid dat er geen sprake is van directe discriminatie

Richtlijn 2000/43/EG¹ 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 kan worden toegepast. De Belgische wetgever heeft het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, het orgaan voor de bevordering van de gelijke behandeling in België, de mogelijkheid geboden om in rechte op te treden wanneer er sprake is of zou kunnen zijn van discriminatie, ook wanneer er geen identificeerbare klager is.

Feryn is gespecialiseerd in de installatie van garagepoorten. Het Centrum heeft de Belgische arbeidsrechtvaarders verzocht vast te stellen dat Feryn een discriminerend aanwervingsbeleid voerde. Het baseert zich op de publieke verklaringen van de directeur van die onderneming. Die kwamen er in wezen op neer dat zijn onderneming monteurs wilde aanwerven, maar geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming (allochtonen) in dienst kon nemen omdat de klanten er bezwaar tegen hadden om deze tijdens de werkzaamheden toegang te geven tot hun woning.

In wezen wordt aan het Hof gevraagd of zulke verklaringen van een werkgever in het kader van een aanwervingsprocedure discriminatie vormen wanneer er geen identificeerbare klager is die meent het slachtoffer te zijn van die discriminatie.

Herinnerend aan het doel van de richtlijn is het Hof van oordeel dat **uit de omstandigheid dat er geen identificeerbare klager is, niet kan worden afgeleid dat er geen sprake is van directe discriminatie** in de zin van de richtlijn. De doelstelling, de omstandigheden voor een maatschappelijk allesomvattende arbeidsmarkt te bevorderen, zou namelijk moeilijk worden bereikt indien deze richtlijn enkel gold voor de gevallen waarin een afgewezen sollicitant tegen de werkgever een vervolging instelt op basis van discriminatie. Bovendien kunnen dergelijke

¹ 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).

verklaringen voor bepaalde kandidaten een ernstige reden zijn om niet te solliciteren. Zij vormen dus **directe discriminatie bij aanwerving in de zin van de richtlijn**.

Het Hof doet vervolgens uitspraak over de vraag van de **omkering van de bewijslast** in een situatie waarin onder verwijzing naar publieke uitlatingen van een werkgever over zijn aanwervingsbeleid wordt gesteld dat dit beleid discriminerend is. Het stelt vast dat de werkgever inderdaad dient te bewijzen dat hij het beginsel van gelijke behandeling niet heeft geschonden. Vervolgens zal het aan de verwijzende rechter staan, 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. Het Hof verklaart voorts 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 de richtlijn**.

Tot slot doet het Hof uitspraak over de vraag **welke sancties passend zouden zijn in geval van discriminatie bij aanwerving** zoals die in het hoofdgeding. De richtlijn vereist dat de lidstaten **doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties** vaststellen, **ook wanneer er geen identificeerbaar slachtoffer is**. Het Hof oordeelt dat die sancties met name daarin kunnen bestaan, dat de bevoegde rechter de discriminatie vaststelt en daaraan voldoende bekendheid wordt gegeven; of dat de werkgever wordt gelast om de discriminerende praktijk te beëindigen; of voorts in de toekenning van schadevergoeding aan het orgaan dat de procedure heeft gevoerd.

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

Beschikbare talen: CS, DE, EL, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, PT, SK, SL

De volledige tekst van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de internetpagina van het Hof

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=NL&Submit=rechercher&numaff=C-54/07> vanaf ongeveer 12.00 uur.

Voor nadere informatie wende men zich tot de heer Stefaan Van der Jeught.

Tel: +352 4303 2170 Fax: +352 4303 2988