YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

10 päivänä heinäkuuta 2008 *

Asiassa C-54/07,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka arbeidshof te Brussel (Belgia) on esittänyt 24.1.2007 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 6.2.2007, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

vastaan

Firma Feryn NV,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk ja J.-C. Bonichot (esittelevä tuomari),

* Oikeudenkäyntikieli: hollanti.

julkisasiamies: M. Poiares Maduro,
kirjaaja: hallintovirkamies B. Fülöp,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 28.11.2007 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, edustajanaan advocaat C. Bayart,

– Belgian hallitus, asiamiehinään L. Van den Broeck ja C. Pochet,

– Irlanti, asiamiehinään D. O'Hagan ja P. McGarry,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään T. Harris, avustajinaan barrister T. Ward ja solicitor J. Eady,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. van Beek ja J. Enegren,

kuultuaan julkisasiamiehen 12.3.2008 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY (EYVL L 180, s. 22) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (yhtäläisten mahdollisuuksien tukemisen ja rasismin torjunnan keskus) ja vastaajana Firma Feryn NV -niminen yhtiö (jäljempänä Feryn) ja joka koskee mainitun yhtiön erään johtajan lausuntoa, jossa julkisesti vahvistettiin, että yhtiö ei halunnut ottaa palvelukseensa ”maahanmuuttajia” (allochtonen).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

3 Direktiivin 2000/43 1 artiklan mukaan ”direktiivin tarkoituksena on luoda puitteet rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiselle yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.

4 Saman direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa todetaan seuraavaa:

”välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan rodun tai etnisen alkuperän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa”.

5 Mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että direktiivin soveltamisalaan kuuluvat ”työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen”. Direktiivin 3 artiklan 2 kohdassa kuitenkin todetaan, että direktiivin soveltamisalaan ”ei kuulu kansalaisuuteen perustuva erilainen kohtelu”.

6 Direktiivin 2000/43 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.”

7 Saman direktiivin 7 artiklassa täsmennetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdistykset, järjestöt ja muut oikeushenkilöt, joilla kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen perusteiden mukaisesti on oikeutettua etua sen varmistamisesta, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan, voivat aloittaa tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanemiseksi säädetyn oikeudellisen ja/tai hallinnollisen menettelyn joko kantajan puolesta tai häntä tukeakseen tämän suostumuksella.

– –”

8 Mainitun direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa säädetään lisäksi vielä seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu.”

9 Direktiivin 2000/43 13 artiklan 1 kohdassa velvoitetaan jäsenvaltiot nimeämään elin tai elimiä, joiden tehtävänä on edistää yhdenvertaista kohtelua. Mainitun direktiivin 13 artiklan 2 kohdassa todetaan seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on varmistettava, että näiden elinten toimivaltaan kuuluu:

– avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta uhrien ja 7 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen yhdistysten, järjestöjen ja muiden oikeushenkilöiden oikeuksia

– –”

10 Saman direktiivin 15 artiklassa jätetään jäsenvaltioiden tehtäväksi säätää sovellettavista seuraamuksista, ja siinä täsmennetään, että näihin seuraamuksiin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille ja että niiden on oltava ”tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia”.

Kansallinen säännöstö

11 Syrjinnän torjunnasta sekä yhtäläisten mahdollisuuksien tukemisen ja rasismin torjunnan keskuksen perustamisesta 15.2.1993 annetun lain muuttamisesta 25.2.2003 annetun lain (Moniteur belge 17.3.2003, s. 12844), sellaisena kuin se on muutettuna eräistä säännöksistä 20.7.2006 annetulla lailla (Moniteur belge 28.7.2006, s. 36940; jäljempänä 25.2.2003 annettu laki), tarkoituksena on saattaa direktiivi 2000/43 osaksi Belgian oikeusjärjestystä.

12 Kyseisen 25.2.2003 annetun lain 2 §:ssä kielletään kaikki välitön tai välillinen syrjintä palkattuun työhön pääsyn edellytyksissä. Saman lain 19 §:n tarkoituksena on panna täytäntöön direktiivin 2000/43 todistustaakkaa koskeva 8 artikla.

13 Samainen 25.2.2003 annettu laki mahdollistaa myös rikos- tai siviilioikeudellisten seuraamusten määräämisen syrjinnästä. Tuomioistuimet voivat kyseisen lain 19 §:n nojalla määrätä syrjivän toiminnan lopetettavaksi (1 momentti) ja velvoittaa julkaisemaan antamansa tuomion (2 momentti) tai asettaa lain 20 §:n nojalla uhkasakon.

14 Belgian lainsäätäjä on antanut Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijdingille mahdollisuuden ryhtyä oikeustoimiin, kun syrjintää ilmenee tai saattaa ilmetä, vaikka asiassa ei olisi tehty syrjintää koskevaa kantelua.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

15 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, joka on direktiivin 2000/43 13 artiklan mukaisesti nimetty belgialainen elin, jonka tehtävänä on edistää yhdenvertaista kohtelua, pyysi belgialaisia työtuomioistuimia toteamaan, että Ferynin, joka on erikoistunut liuku- ja nosto-ovien myyntiin ja asentamiseen, työhönottopolitiikka oli syrjivää.

16 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding perusti vaatimuksensa kyseisen yrityksen johtajan julkisuudessa esittämiin lausumiin, joissa todettiin pääpiirteissään, että hänen yrityksensä etsi palvelukseen asentajia mutta ettei hän voinut palkata ”maahanmuuttajia”, koska asiakkaat olivat haluttomia päästämään heitä asennustöiden ajaksi kotiinsa.

17 Voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (Brysselin työtuomioistuimen presidentti) hylkäsi Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijdingin kanteen 26.6.2006 antamallaan määräyksellä ja totesi muun muassa, ettei asiassa ollut näytetty, että joku olisi hakenut paikkaa ja että häntä ei olisi otettu palvelukseen etnisen alkuperänsä vuoksi, eikä tätä koskevaa olettamaa ole myöskään olemassa.

18 Tässä tilanteessa arbeidshof te Brussel (Brysselin työoikeudellisia asioita käsittelevä toisen asteen tuomioistuin), johon Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijdingin oli edellä mainitusta ratkaisusta valittanut, päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko – – direktiivin 2000/43 – – 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetusta välittömästä syrjinnästä kyse silloin, kun työnantaja sen jälkeen, kun hän on laittanut näkyville työpaikkailmoituksen, lausuu julkisesti seuraavaa:

’Minun on täytettävä asiakkaitteni vaatimukset. Jos te sanotte ’haluan tuon tietyn tuotteen tai haluan sen tuolla tai tällä tavalla’ ja minä sanon ’en itse tee sitä,

lähetän niitä ihmisiä luoksenne', te sanotte sitten, 'en tarvitse koko ovea'. Näin toimimalla lopetan oman liikkeeni toiminnan. Meidän on vastattava asiakkaiden vaatimuksiin. Tämä tilanne ei ole minun ongelmani. Minä en ole aiheuttanut Belgiassa ilmenevää ongelmaa. Haluan vain, että yritys toimii ja että vuoden lopussa saavutamme tavoittelemamme tuloksen; ja miten minä sen saavutan – – toimimalla kuten asiakas tahtoo!"?

2) Onko sen toteamiseksi, että kyse on palkattuun työhön pääsyn edellytyksiin vaikuttavasta välittömästä syrjinnästä, riittävää todeta, että työnantaja noudattaa välittömästi syrjiviä valintaperusteita?

3) Voidaanko sen toteamiseksi, onko kyse – – direktiivin 2000/43 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetusta välittömästä syrjinnästä, ottaa työnantajan työhönottopolitiikan syrjivää luonnetta tutkittaessa huomioon se, että kyseiseen työnantajaan yhteydessä oleva yhtiö on ottanut palvelukseen ainoastaan kotimaista syntyperää olevia asentajia?

4) Mitä tarkoitetaan direktiivin [2000/43] 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuilla 'tosiseikoilla, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää'? Kuinka tiukoin perustein kansallisen tuomioistuimen on arvioitava sellaisia seikkoja, jotka voivat synnyttää syrjintää koskevan olettaman?

   a) Missä määrin aikaisempia syrjintää osoittaneita tosiseikkoja (välittömästi syrjivien valintaperusteiden esiintuominen julkisesti huhtikuussa 2005) on pidettävä direktiivin [2000/43] 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina 'tosiseikkoina, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää'?

   b) Synnyttääkö huhtikuussa 2005 todettu syrjintä (huhtikuussa 2005 esitetty julkinen lausuma) myöhemmin olettaman siitä, että välittömästi syrjivää työhönottopolitiikkaa on jatkettu? Kun otetaan huomioon pääasian tosiseikat,

riittääkö tällaisen olettaman (siitä, että työnantaja noudattaa ja jatkaa syrjivää työhönottopolitiikkaa) syntymiseen se, että vastatessaan huhtikuussa 2005 kysymykseen siitä, kohteleeko hän työnantajana maahanmuuttajia ja kotimaista syntyperää olevia henkilöitä eri tavalla ja onko hän itse asiassa jossakin määrin rasisti, kyseinen työnantaja on lausunut julkisesti seuraavaa: ’Minun on täytettävä asiakkaitteni vaatimukset. Jos te sanotte ’haluan tuon tietyn tuotteen tai haluan sen tuolla tai tällä tavalla’ ja minä sanon ’en itse tee sitä, lähetän niitä ihmisiä luoksenne’, te sanotte sitten, ’en tarvitse koko ovea’. Näin toimimalla lopetan oman liikkeeni toiminnan. Meidän on vastattava asiakkaiden vaatimuksiin. Tämä tilanne ei ole minun ongelmani. Minä en ole aiheuttanut Belgiassa ilmenevää ongelmaa. Haluan vain, että yritys toimii ja että vuoden lopussa saavutamme tavoittelemamme tuloksen; ja miten minä sen saavutan – – toimimalla kuten asiakas tahtoo!’?

c) Kun otetaan huomioon pääasian tosiseikat, voiko tällainen olettama syntyä sellaisen lehdistötiedotteen perusteella, jonka työnantaja ja syrjinnän torjunnasta vastaava kansallinen elin ovat yhdessä laatineet ja jossa työnantaja ainakin implisiittisesti myöntää syrjintää koskevat tosiseikat?

d) Voiko välillistä syrjintää koskeva olettama syntyä sillä perusteella, ettei työnantajalla ole palveluksessaan maahanmuuttajataustaisia asentajia, vaikka samalla työnantajalla oli jokin aika sitten suuria vaikeuksia löytää asentajia palvelukseensa, ja että hän julkisesti toteaa, ettei hänen asiakaskuntansa mielellään tee yhteistyötä maahanmuuttajataustaisten asentajien kanssa?

e) Riittääkö yksi tosiseikka synnyttämään syrjintää koskevan olettaman?

f) Kun otetaan huomioon pääasian tosiseikat, voidaanko työnantajan harjoittamaa syrjintää koskeva olettama tehdä sen perusteella, että työnantajaan läheisessä yhteydessä oleva yhtiö on ottanut palvelukseen ainoastaan kotimaista syntyperää olevia asentajia?

5) Kuinka tiukoin perustein kansallisen tuomioistuimen on arvioitava vastanäyttöä, jota on esitettävä silloin, kun on kyse direktiivin [2000/43] 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta syrjintää koskevasta olettamasta? Voidaanko mainitun direktiivin

8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu syrjintää koskeva olettama kumota työnantajan lehdistössä antamalla yksinkertaisella ja yksipuolisella ilmoituksella siitä, ettei hän lainkaan tai ettei hän ainakaan enää harjoita syrjintää ja että maahanmuuttajataustaiset asentajat ovat tervetulleita; ja/tai työnantajan yksinkertaisella ilmoituksella siitä, että hänen yhtiöissään, sisaryhtiötä lukuun ottamatta, kaikki vapaana olleet asentajan paikat on täytetty, ja/tai ilmoituksella siitä, että palvelukseen on otettu tunisialainen siivooja, ja/tai voidaanko kyseinen olettama pääasiassa kyseessä olevien tosiseikkojen mukaisessa tilanteessa kumota ainoastaan ottamalla tosiasiallisesti palvelukseen maahanmuuttajataustaisia asentajia ja/tai noudattamalla yhteisessä lehdistötiedotteessa annettuja sitoumuksia?

6) Mitä tarkoitetaan direktiivin 2000/43 –– 15 artiklassa mainituilla 'tehokkailla, oikeasuhteisilla ja varoittavilla seuraamuksilla'? Kun otetaan huomioon pääasian tosiseikat, voiko kansallinen tuomioistuin sen mukaisesti, mitä [direktiivin 2000/43] 15 artiklassa säädetään, tyytyä ainoastaan toteamaan, että välitöntä syrjintää on harjoitettu? Vai onko niin, että kyseisessä säännöksessä päinvastoin velvoitetaan kansallinen tuomioistuin antamaan kieltomääräys kansallisen lainsäädännön mukaisesti? Kun otetaan huomioon pääasian tosiseikat, missä määrin edellytetään, että kansallisen tuomioistuimen on tehokkaana, oikeasuhteisena ja varoittavana seuraamuksena määrättävä, että annettava ratkaisu on julkaistava lehdissä?"

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

19 Aluksi on muistutettava, että EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimella ei ole oikeutta soveltaa yhteisön oikeussääntöjä tiettyyn yksittäistapaukseen, vaan sen on pelkästään tulkittava EY:n perustamissopimusta ja Euroopan yhteisön toimielinten säädöksiä (ks. erityisesti asia 100/63, Van der Veen, tuomio 15.7.1964, Kok. 1964, s. 1105, 1121 ja asia C-203/99, Veedfald, tuomio 10.5.2001, Kok. 2001, s. I-3569, 31 kohta). Yhteisöjen tuomioistuin voi kuitenkin tässä artiklassa määrätyssä tuomioistuinten välisessä yhteistyössä asiakirjoista ilmenevien seikkojen perusteella esittää kansalliselle tuomioistuimelle sellaisia yhteisön oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka voivat olla kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllisiä sen arvioidessa yhteisön oikeuden tiettyjen oikeussäännösten vaikutuksia (asia 20/87, Gauchard, tuomio 8.12.1987, Kok. 1987, s. 4879, 5 kohta ja yhdistetyt asiat C-515/99, C-519/99–C-524/99 ja C-526/99–C-540/99, Reisch ym., tuomio 5.3.2002, Kok. 2002, s. I-2157, 22 kohta).

20 Kansallinen tuomioistuin pyytää pääpiirteissään yhteisöjen tuomioistuinta tulkitsemaan direktiivin 2000/43 säännöksiä arvioidakseen välittömän syrjinnän käsitteen ulottuvuutta työnantajan työhönottomenettelyn puitteissa esittämien julkisten lausumien osalta (ensimmäinen ja toinen kysymys) ja edellytyksiä, joiden täyttyessä mainitussa direktiivissä säädettyä käänteistä todistustaakkaa koskevaa sääntöä voidaan soveltaa, (kolmas, neljäs ja viides kysymys) sekä sitä, minkälaisia seuraamuksia voidaan pitää asianmukaisina pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä olevan tilanteen kaltaisessa tapauksessa (kuudes kysymys).

Ensimmäinen ja toinen kysymys

21 Ensimmäisen ja toisen kysymyksen osalta Irlanti ja Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta väittävät, että kyse ei voi olla direktiivissä 2000/43 tarkoitetusta välittömästä syrjinnästä eikä tätä direktiiviä täten sovelleta, kun väitetty syrjintä johtuu työnantajan työhönottopolitiikkansa osalta esittämistä julkisista lausumista mutta kun asiassa ei voida yksilöidä henkilöä, joka väittää joutuneensa tällaisen syrjinnän kohteeksi.

22 Nämä kaksi jäsenvaltiota ovat oikeassa väittäessään, että direktiivin 2000/43 2 artiklan 2 kohdassa välitön syrjintä määritellään tilanteeksi, jossa henkilöä ”kohdellaan” rodun tai etnisen alkuperän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Vastaavasti saman direktiivin 7 artiklassa edellytetään jäsenvaltioiden varmistuvan siitä, että oikeudelliset menettelyt ovat sekä ”kaikkien niiden henkilöiden – –, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta”, että yleisen edun nimissä ”kantajan puolesta tai häntä tukeakseen” toimivien elinten käytettävissä.

23 Tästä ei voida kuitenkaan päätellä, että syrjintää mielestään kärsineen, yksilöitävissä olevan henkilön puuttuessa voitaisiin katsoa, että mitään direktiivissä 2000/43 tarkoitettua välitöntä syrjintää ei ole tapahtunut. Nimittäin kuten mainitun direktiivin kahdeksannessa perustelukappaleessa todetaan, direktiivin tarkoituksena on ”saada

aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla". Tätä varten saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että direktiiviä sovelletaan muun muassa valinta- ja työhönottoperusteisiin.

24 Pyrkimys saada aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla, olisi vaikeasti saavutettavissa, jos direktiivin 2000/43 soveltamisala rajoitettaisiin ainoastaan tilanteisiin, joissa työpaikkaa tavoitellut epäonninen hakija, joka katsoo joutuneensa välittömän syrjinnän uhriksi, on ryhtynyt oikeustoimiin työnantajaa vastaan.

25 Se, että työnantaja ilmoittaa julkisesti, ettei hän ota palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä – mikä on ilmeisen selvästi omiaan heikentämään merkittävästi tiettyjen hakijoiden halukkuutta hakea kyseistä paikkaa ja täten omiaan estämään heidän pääsynsä työmarkkinoille – on hyvinkin direktiivissä 2000/43 tarkoitettua välitöntä syrjintää. Tällaisen välittömän syrjinnän olemassaolo ei edellytä, että asiassa voidaan yksilöidä henkilö, joka väittää joutuneensa tällaisen syrjinnän kohteeksi.

26 Kysymys siitä, mikä on direktiivissä 2000/43 tarkoitettua välitöntä syrjintää, on erotettava kysymyksestä, joka koskee saman direktiivin 7 artiklassa säädettyjä oikeuskeinoja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisen toteamiseksi ja sanktioimiseksi. Näiden oikeuskeinojen on todella mainitun artiklan säännösten mukaisesti oltava kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Kuten direktiivin 2000/43 6 artiklassa todetaan, direktiivin 7 artiklan säännökset ovat kuitenkin vain vähimmäissäännöksiä, eikä direktiivillä kielletä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön tai pitämästä voimassa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia säännöksiä.

27 Direktiivin 2000/43 7 artikla ei täten ole millään muotoa esteenä sille, että jäsenvaltiot säätävät kansallisessa lainsäädännössään, että yhdistyksillä, joilla on oikeutettu intressi varmistaa kyseisen direktiivin noudattaminen, tai mainitun direktiivin 13 artiklan mukaisesti nimetyillä elimillä on oikeus ryhtyä oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin, joissa vaaditaan tästä direktiivistä aiheutuvien velvollisuuksien noudattamista, ilman että ne toimivat tietyn syrjinnästä väitetysti kärsineen henkilön

puolesta, tai vaikka tällaista henkilöä ei voitaisi yksilöidä. Yksinomaan kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on kuitenkin arvioida, tarjotaanko kansallisessa lainsäädännössä tällainen mahdollisuus.

28 Edellä esitetyillä perusteilla ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että työnantajan julkinen ilmoitus siitä, ettei hän ota palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä, on direktiivin 2000/43 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää työhönotossa, koska tällaiset lausunnot ovat omiaan heikentämään merkittävästi tiettyjen hakijoiden halukkuutta hakea työpaikkaa ja täten omiaan estämään heidän pääsynsä työmarkkinoille.

Kolmas, neljäs ja viides kysymys

29 Kolmas, neljäs ja viides kysymys koskevat sitä, kuinka direktiivin 2000/43 8 artiklan 1 kohdassa säädettyä käänteistä todistustaakkaa koskevaa sääntöä on sovellettava tilanteeseen, jossa väitteet syrjivän työhönottopolitiikan olemassaolosta perustuvat työnantajan työhönottopolitiikkansa osalta esittämiin julkisiin lausumiin.

30 Direktiivin 2000/43 8 artiklassa täsmennetään tältä osin, että vastaajan on näytettävä toteen, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu, kun asiassa on esitetty tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää. Syrjintään oletetusti syyllistyneelle näin syntyvä velvollisuus esittää vastanäyttö edellyttää ainoastaan syrjintäolettaman toteamista, kunhan tämä olettama perustuu toteen näytettyihin tosiseikkoihin.

31 Tällaisia tosiseikkoja, jotka ovat omiaan luomaan olettaman syrjivästä työhönottopolitiikasta, voivat olla työnantajan lausumat, joilla hän julkisesti tekee tiettäväksi, ettei hän ota työhönottopolitiikkansa puitteissa palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä.

32 Tällaisen työnantajan on täten esitettävä näyttö siitä, ettei hän ole loukannut yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, minkä hän voi tehdä esimerkiksi osoittamalla, että yrityksen todellinen työhönottokäytäntö ei vastaa näitä lausumia.

33 Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on yhtäältä varmistua siitä, että tosiseikat, joista kyseistä työnantajaa moititaan, on näytetty toteen, ja toisaalta arvioida niiden seikkojen riittävyyttä, joilla työnantaja tukee väitteitään, joiden mukaan hän ei ole loukannut yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

34 Täten kolmanteen, neljänteen ja viidenteen kysymykseen on vastattava, että työnantajan julkiset lausumat, joilla hän tekee tiettäväksi, ettei hän ota työhönottopolitiikkansa puitteissa palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä, riittävät luomaan direktiivin 2000/43 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun olettaman välittömästi syrjivästä työhönottopolitiikasta. Tämän työnantajan on siis esitettävä näyttö siitä, ettei asiassa ole loukattu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Hän voi tehdä tämän osoittamalla, että yrityksen todellinen työhönottokäytäntö ei vastaa näitä lausumia. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on varmistua siitä, että tosiseikat, joista kyseistä työnantajaa moititaan, on näytetty toteen, ja arvioida niiden seikkojen riittävyyttä, joilla työnantaja tukee väitteitään, joiden mukaan hän ei ole loukannut yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

Kuudes kysymys

35 Kuudes kysymys koskee sen selvittämistä, mitä seuraamuksia voidaan pitää asianmukaisina sellaisen työhönotossa tapahtuneen syrjinnän johdosta, joka on näytetty toteen työnantajan julkisilla lausumilla.

36 Direktiivin 2000/43 15 artiklassa jätetään jäsenvaltioiden tehtäväksi säätää tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista. Mainitussa artiklassa täsmennetään, että näiden seuraamusten on

oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia ja että niihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille.

37 Direktiivin 2000/43 15 artiklassa asetetaan täten jäsenvaltioille velvollisuus sisällyttää sisäiseen oikeusjärjestykseensä direktiivin tavoitteen saavuttamiseksi riittävän tehokkaita toimenpiteitä ja varmistua siitä, että näihin toimenpiteisiin voidaan tehokkaasti vedota kansallisissa tuomioistuimissa, jotta oikeussuoja on todellista ja tehokasta. Direktiivissä 2000/43 ei kuitenkaan velvoiteta jäsenvaltioita säätämään määrätyistä seuraamuksista vaan niille jätetään vapaus valita eri vaihtoehdoista, jotka soveltuvat direktiivissä vahvistetun tavoitteen saavuttamiseen.

38 Kansallisen tuomioistuimen esillä olevassa asiassa yhteisöjen tuomioistuimen ratkaistavaksi esittämän tapauksen kaltaisessa tilanteessa, jossa syrjinnän välitöntä uhria ei ole olemassa mutta jossa lakisääteisen valtuutuksen nojalla toimiva elin vaatii, että syrjintää todetaan tapahtuneeksi ja että siitä määrätään seuraamuksia, direktiivin 2000/43 15 artiklassa edellytettyjen kansallisen oikeuden mukaisten seuraamusten on niin ikään oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

39 Nämä seuraamukset voivat tarvittaessa – ja jos se vaikuttaa pääasiassa kyseessä olevaan tilanteeseen soveltuvalta – koostua siitä, että tuomioistuin tai toimivaltainen hallinnollinen viranomainen toteaa syrjintää tapahtuneen yhdistettynä riittävään tiedottamiseen, mistä aiheutuvat kustannukset määrätään vastaajan maksettavaksi. Seuraamukset voivat myös koostua työnantajalle kansallisen oikeuden sääntöjen mukaan osoitettavasta syrjiväksi todetun toiminnan lopettamista koskevasta määräyksestä, johon tarvittaessa liittyy uhkasakko. Seuraamukset voivat myös koostua menettelyä ajaneelle elimelle myönnettävästä vahingonkorvauksesta.

40 Kuudenteen kysymykseen on täten vastattava, että direktiivin 2000/43 15 artiklassa edellytetään, että tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavien seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia myös niissä tilanteissa, joissa ei ole olemassa yksilöitävissä olevaa uhria.

Oikeudenkäyntikulut

41 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Työnantajan julkinen ilmoitus siitä, ettei hän ota palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä, on rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää työhönotossa, koska tällaiset lausunnot ovat omiaan heikentämään merkittävästi tiettyjen hakijoiden halukkuutta hakea työpaikkaa ja täten omiaan estämään heidän pääsynsä työmarkkinoille.**

2) **Työnantajan julkiset lausumat, joilla hän tekee tiettäväksi, ettei hän ota työhönottopolitiikkansa puitteissa palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä, riittävät luomaan direktiivin 2000/43 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun olettaman välittömästi syrjivästä työhönottopolitiikasta. Tämän työnantajan on siis esitettävä näyttö siitä, ettei asiassa ole loukattu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Hän voi tehdä tämän osoittamalla, että yrityksen todellinen työhönottokäytäntö ei vastaa näitä lausumia. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on varmistua siitä, että tosiseikat,**

joista kyseistä työnantajaa moititaan, on näytetty toteen, ja arvioida niiden seikkojen riittävyyttä, joilla työnantaja tukee väitteitään, joiden mukaan hän ei ole loukannut yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

3) Direktiivin 2000/43 15 artiklassa edellytetään, että tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavien seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia myös niissä tilanteissa, joissa ei ole olemassa yksilöitävissä olevaa uhria.

Allekirjoitukset