# JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

M. POIARES MADURO

12 päivänä maaliskuuta 2008 [1]

1. Vastoin vanhaa totuutta sanat voivat satuttaa. Mutta voivatko ne johtaa syrjintään? Tämä on pääpiirteissään nyt esillä olevan asian pääkysymys. Arbeidshof te Brussel (Belgia) on pyytänyt yhteisöjen tuomioistuimelta ennakkoratkaisua rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY [2] tulkinnasta. Se kaipaa tulkinta-apua useissa kysymyksissä, joita on noussut esiin oikeudenkäynnissä, jossa vastakkain ovat yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä huolehtiva elin ja työnantaja, jonka väitetään todenneen, ettei hän ota palvelukseen marokkolaista alkuperää olevia henkilöitä.

## I Tosiseikat ja ennakkoratkaisupyyntö

2. Firma Feryn NV (jäljempänä Feryn) on liuku- ja nosto-ovien myyntiin ja asennuksiin erikoistunut yritys. Alkuvuodesta 2005 Feryn haki palvelukseensa asentajia asentamaan liukuovia asiakkaidensa taloihin. Tätä varten Feryn pystytti mailleen Bryssel–Antwerpen-moottoritien varrelle suuren ”Etsimme työntekijöitä” kyltin.

3. De Standaard -niminen sanomalehti julkaisi 28.4.2005 Pascal Ferynin, joka on eräs yrityksen johtajista, haastattelun, jonka otsikkona oli ”Asiakkaat eivät halua marokkolaisia”. Ferynin väitettiin sanoneen, että hänen yrityksensä ei tule ottamaan palvelukseen marokkolaista alkuperää olevia henkilöitä, ja todenneen tältä osin seuraavaa:

”Marokkolaisia lukuun ottamatta kukaan muu ei ole kahteen viikkoon reagoinut ilmoituksiimme – –. Mutta me emme etsi marokkolaisia. Asiakkaamme eivät halua heitä. Asentajien tehtävänä on asentaa liukuovia yksityiskoteihin, usein huviloihin, eivätkä asiakkaat halua nähdä heitä kodeissaan.”

Samankaltaiset artikkelit julkaistiin Het Nieuwsblad- ja Het Volk -nimisissä sanomalehdissä.

Feryn kiistää sanomalehdissä esitettyjen artikkeleiden sisällön oikeellisuuden.

1 – Alkuperäinen kieli: englanti.

2 – EYVL L 180, s. 22.

4. Feryn osallistui 28.4.2005 illalla Belgian kansallisessa televisiossa esitettyyn haastatteluun, jossa hän totesi seuraavaa:

”Useat edustajamme tekevät asiakaskäyntejä. –– Kaikki asennuttavat hälytysjärjestelmiä ja kaikki ovat nykyään selvästi todella peloissaan. Murtoihin eivät syyllisty vain maahanmuuttajat. Sitä en väitä, en ole rasisti. Myös belgialaiset murtautuvat asuntoihin. Mutta ihmiset selvästi pelkäävät. Tämän takia minulle sanotaan usein: ’ei maahanmuuttajia’. –– 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 työntekijöitä 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 menestyy ja että vuoden lopussa saavutamme tavoittelemamme tuloksen. Ja miten minä sen saavutan? Toimimalla kuten asiakas tahtoo!”

5. Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (yhtäläisten mahdollisuuksien tukemisen ja rasismin torjunnan keskus, jäljempänä CGKR) on yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä huolehtiva elin. Se perustettiin 15.2.1993 annetulla lailla. Kyseistä lakia muutettiin 25.2.2003 annetulla lailla (jäljempänä syrjintäkieltolaki). Syrjintäkieltolailla saatettiin direktiivi 2000/43 osaksi Belgian lainsäädäntöä.

6. Ferynin kanssa käymänsä kirjeenvaihdon jälkeen CGKR toimitti 31.3.2006 Arbeidsrechtbank Brusselsin puheenjohtajalle Feryniä vastaan kannekirjelmän, jossa vaaditaan muun muassa, että kyseinen tuomioistuin toteaa Ferynin rikkoneen syrjintäkieltolakia ja velvoittaa hänet lopettamaan syrjivän työhönottopolitiikkansa. Arbeidsrechtbankin puheenjohtaja kuitenkin katsoi, että kyseessä olevat julkiset lausumat eivät olleet syrjiviä toimia vaan paremminkin pelkkää näyttöä mahdollisesta syrjinnästä sikäli, että ne viittasivat siihen, että Feryn ei ottaisi palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää olevia henkilöitä, jos nämä päättäisivät hakea työpaikkaa. CGKR ei ollut väittänyt eikä osoittanut, että Feryn tosiasiassa oli koskaan hylännyt työpaikkahakemuksen hakijan etnisen alkuperän johdosta. Näistä syistä CGKR:n vaatimukset hylättiin 26.6.2006 annetulla määräyksellä. CGKR valitti asiasta Arbeidshof te Brusseliin, joka on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle nyt käsiteltävän ennakkoratkaisupyynnön.

7. Arbeidshof te Brussel esittää useita erittäin täsmällisiä kysymyksiä, jotka koskevat direktiiviä ja pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä olevia erityisolosuhteita.[3] Nämä kysymykset koskevat pääasiallisesti suoran syrjinnän käsitettä (ensimmäinen ja toinen kysymys), todistustaakkaa (kolmas, neljäs ja viides kysymys) ja asianmukaisia oikeuskeinoja (kuudes kysymys). Käsittelen näitä kysymyksiä pitämällä mielessä sen, että EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimella ei ole toimivaltaa soveltaa yhteisön oikeussääntöjä tiettyyn yksittäistapaukseen vaan ainoastaan esittää kansalliselle

3 – EUVL 2007, C 82, s. 21.

tuomioistuimelle sellaiset yhteisön oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, jotka voivat olla hyödyllisiä kansalliselle tuomioistuimelle sen arvioidessa kansallisen oikeussäännöksen vaikutuksia.

## II Asian tarkastelu

*Suoran syrjinnän käsite*

8. Direktiivin tarkoituksena on ”luoda puitteet rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiselle yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.[4] Direktiivin soveltamisalaan kuuluvat sekä julkisella että yksityisellä sektorilla muun muassa ”työn –– harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta ––”.[5] Direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, ettei minkäänlaista rotuun tai etniseen alkuperään perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan ”välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan rodun tai etnisen alkuperän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa”.

9. Ensimmäinen yhteisöjen tuomioistuimen ratkaistavana oleva kysymys on pääpiirteissään seuraava: onko se, että työnantaja toteaa työhönoton yhteydessä julkisesti, että tiettyä etnistä alkuperää olevien henkilöiden hakemukset hylätään, direktiivissä tarkoitettua välitöntä syrjintää.

10. Asiaa ensimmäisenä oikeusasteena käsitellyt kansallinen tuomioistuin katsoi, että niin kauan kuin työnantaja ei ole toiminut syrjivien kommenttiensa mukaisesti, syrjintä on ainoastaan hypoteettista eikä kuulu direktiivin piiriin. Yhdistynyt kuningaskunta ja Irlanti ovat esittäneet samansisältöisiä huomautuksia. Ne väittävät, että direktiiviä ei voida soveltaa, mikäli asiassa ei voida yksilöidä syrjinnästä kärsinyttä henkilöä. Tästä syystä CGKR:n kaltaiset elimet eivät voi kyseessä olevan tilanteen kaltaisissa olosuhteissa ryhtyä kansallisissa tuomioistuimissa oikeustoimiin, joissa vedotaan direktiivissä tarkoitettuun välittömään syrjintään.

11. CGKR on päinvastaista mieltä ja väittää, että välittömän syrjinnän kielto koskee sekä työhönottomenettelyä että mahdollista

4 – Direktiivin 1 artikla.

5 – Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohta.

työhönottopäätöstä. CGKR:n mukaan direktiivin aineellinen soveltamisala on määritettävä riippumatta siitä kysymyksestä, kenellä on oikeus ryhtyä oikeudellisiin toimenpiteisiin. Toisin sanottuna CGKR:n asiavaltuudella ei ole merkitystä sen suhteen, onko asiassa kyse välittömästä syrjinnästä. Komissio ja Belgian hallitus yhtyvät CGKR:n näkökantaan.

12. Vaikuttaa siltä, että välittömän syrjinnän käsitteen ja sen kysymyksen, onko yleistä etua ajavalla elimellä oikeutta ryhtyä oikeudellisiin toimenpiteisiin, jos yhdenvertaisen kohtelun periaatetta on loukattu, välisestä yhteydestä vallitsee tietynasteista epäselvyyttä. Kuten Yhdistynyt kuningaskunta ja Irlanti ovat korostaneet, direktiivin tarkoituksena ei ollut mahdollistaa sitä, että yleistä etua ajavilla elimillä on jäsenvaltioiden lainsäädännön mukaan mahdollisuus nostaa kanteita yleisen edun nimissä (actio popularis). Ne viittaavat tältä osin direktiivin 7 artiklaan. Tässä säännöksessä edellytetään, että jäsenvaltiot varmistavat, että oikeudelliset menettelyt ovat ”kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat *tulleensa* kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta”,[6] ja sellaisten yleistä etua ajavien elinten käytettävissä, jotka toimivat ”joko *kantajan puolesta tai häntä tukeakseen*”.[7]

13. Tästä säännöksestä ei kuitenkaan seuraa se, että jäsenvaltioita kielletään myöntämästä muita mahdollisuuksia oikeudellisiksi täytäntöönpano- tai korjauskeinoiksi. Päinvastoin direktiivissä säädetään nimenomaisesti, että ”jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset”,[8] ja että ”tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa”.[9] Niinpä kansallisessa lainsäädännössä on ratkaistava, voiko CGKR:n kaltainen yhdenvertaista kohtelua edistävä elin ryhtyä oikeudellisiin toimenpiteisiin, jos se ei toimi syrjinnän kohteeksi joutuneen tietyn henkilön puolesta. Direktiivissä sallitaan jäsenvaltioiden valitsevan erilaisia täytäntöönpanokeinoja, kunhan asianmukaiset oikeudelliset tai hallinnolliset menettelyt ovat niiden henkilöiden käytettävissä, jotka väittävät joutuneensa syrjityiksi, samoin kuin kantajina olevia syrjinnän uhreja edustavien yleistä etua ajavien elinten käytettävissä. Tältä osin olen yhtä mieltä Yhdistyneen kuningaskunnan ja Irlannin kanssa siitä, että direktiivissä ei *edellytetä*, että jäsenvaltiot varmistavat, että yleistä etua ajavilla elimillä tunnustetaan olevan asiavaltuus ryhtyä oikeudellisiin toimenpiteisiin tilanteessa, jossa ei ole olemassa ketään henkilöä, joka väittäisi joutuneensa syrjinnän kohteeksi.

14. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että direktiivin soveltamisala rajoittuu tilanteisiin, joissa kantajana oleva uhri voidaan tunnistaa. Direktiivin kattamat syrjinnän muodot on johdettava ennen kaikkea sen sanamuodosta ja tarkoituksesta, ei niistä oikeuskeinoista, jotka jäsenvaltioiden on

6 – Direktiivin 7 artiklan 1 kohta (kursivointi tässä).
7 – Direktiivin 7 artiklan 2 kohta (kursivointi tässä).
8 – Direktiivin 6 artiklan 1 kohta.
9 – Direktiivin 6 artiklan 2 kohta.

vähintään taattava. Direktiivillä kielletyn syrjivän toiminnan ulottuvuus on yksi asia, ja direktiivissä nimenomaisesti vaadittavien täytäntöönpanomekanismien ja oikeuskeinojen ulottuvuus on tästä erillinen kysymys. Direktiivi on ymmärrettävä osana laajempaa pyrkimystä ”saada aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla”, [10] ja ”kehittää demokraattisia ja suvaitsevaisia yhteiskuntia, joiden täysivaltaisia jäseniä kaikkien ihmisten rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumatta on voitava olla”. [11] Lisäksi, kuten totesin hiljattain asiassa C-303/06, Coleman, antamassani ratkaisuehdotuksessa, kun direktiivi on annettu EY 13 artiklan perusteella, sitä on tulkittava kyseisen määräyksen taustalla olevien laajempien arvojen valossa. [12] Vaikka direktiivissä säädetäänkin vähimmäistoimenpiteistä, tämä ei silti ole syy tulkita sen soveltamisalaa suppeammin kuin edellä mainittujen arvojen tutkiminen mahdollistaisi. Suojan vähimmäistaso ei ole sama asia kuin *minimaalinen* suojan taso. Syrjinnältä suojelevilla yhteisön säännöksillä voidaan jättää jäsenvaltioille harkintavaltaa myöntää laajempaa suojaa, mutta tästä ei voida päätellä, että yhteisön säännöksillä myönnetty suojan taso on alin mahdollinen. [13]

15. Tätä taustaa vasten vaikuttaa siltä, että tulkinnalla, jolla rajoitettaisiin direktiivin soveltamisala tapauksiin, joissa on yksilöitävissä oleva syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö, joka on hakenut tiettyä työpaikkaa, vaarannettaisiin mahdollisesti yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokkuus työhönotossa. Kaikissa työhönottomenettelyissä suurin ”valinta” tapahtuu paikkaa hakevien ja hakematta jättävien välillä. Kenenkään ei voida kohtuudella olettaa hakevan työpaikkaa, mikäli hän tietää ennakolta, että hänellä ei rotunsa tai etnisen alkuperänsä johdosta ole mitään mahdollisuutta tulla valituksi. Niinpä työnantajan julkinen lausuma siitä, että tiettyyn rotuun tai etniseen alkuperään kuuluvien henkilöiden ei tarvitse hakea paikkaa, ei ole missään nimessä vaikutukseltaan hypoteettinen. Se, että tätä ei pidettäisi syrjivänä toimena, merkitsisi sen sosiaalisen tosiasian huomiotta jättämistä, että tällaisilla lausumilla on väistämättä nöyryyttävä ja masentava vaikutus sellaisiin kyseistä alkuperää oleviin henkilöihin, jotka haluavat osallistua työmarkkinoihin, ja erityisesti niihin henkilöihin, jotka olisivat olleet kiinnostuneita työskentelemään kyseessä olevan työnantajan palveluksessa.

16. Kuvatun kaltaisissa tilanteissa yksittäisten uhrien yksilöinti voi kuitenkin olla erittäin vaikeaa, koska henkilöt, joita tilanne koskee, eivät mahdollisesti edes hae paikkaa kyseisen työnantajan palveluksessa. Yhdistynyt kuningaskunta ja Irlanti totesivat istunnossa, että uhrin käsitteen on katettava henkilöt, jotka olisivat kiinnostuneita hakemaan paikkaa ja joilla on siihen vaadittava pätevyys. Tämä ei kuitenkaan juurikaan ratkaise ongelmaa, kun otetaan huomioon vaikeudet yksilöidä kyseiset henkilöt ja heillä oleva vähäinen kannuste astua esiin. Kun työnantaja toteaa julkisesti, ettei tällä ole aikomusta ottaa palvelukseen tiettyyn rotuun

10 – Direktiivin kahdeksas perustelukappale.

11 – Direktiivin 12 perustelukappale.

12 – Ks. asia C-303/06, joka on tällä hetkellä vireillä yhteisöjen tuomioistuimessa, ratkaisuehdotuksen 7 kohta ja sitä seuraavat kohdat. Siinä on kyse yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetusta neuvoston direktiivistä 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16).

13 – Ibid., 24 kohta.

tai etniseen alkuperään kuuluvia henkilöitä, työnantaja tosiasiassa sulkee kyseiset henkilöt hakemusmenettelystä ja kyseiseltä työpaikalta. Työnantaja ei ainoastaan puhu syrjinnästä vaan *syrjii*. Työnantaja ei pelkästään lausu sanoja vaan suorittaa ”puhetoimen”.[14] Ilmoitus siitä, että tiettyyn rotuun tai etniseen alkuperään kuuluvat henkilöt eivät ole tervetulleita hakemaan työpaikkaa, on näin itsessään jo eräs syrjinnän muoto.

17. Tämäntyyppisen syrjinnän jättäminen jostain syystä täysin direktiivin ulkopuolelle johtaisi omituisiin seurauksiin, koska se merkitsisi sitä, että jäsenvaltiot voisivat direktiivin mukaan sallia työnantajien erottelevan hakijat tehokkaasti rodun tai etnisen alkuperän perusteella pelkästään julkaisemalla syrjivän työhönottokäytäntönsä mahdollisimman avoimesti etukäteen. Täten kaikkein räikeimmin syrjivä työhönottokeino voisi osoittautua ”palkitsevimmaksi”. Tällä selvästi haitattaisiin – eikä suinkaan edistettäisi – sellaisten olosuhteiden toteutumista, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla. Lyhyesti sanottuna direktiivin tarkoitus tehtäisiin tyhjäksi, jos työnantajan työhönottomenettelyn yhteydessä esittämien julkisten lausumien, joiden mukaan tiettyä etnistä alkuperää olevien henkilöiden hakemukset tullaan hylkäämään, ei katsottaisi kuuluvan välittömän syrjinnän käsitteen piiriin.

18. Ferynin väite siitä, että asiakkaat suhtautuvat kielteisesti tiettyä etnistä alkuperää oleviin työntekijöihin, on täysin vailla merkitystä suhteessa siihen kysymykseen, sovelletaanko direktiiviä. Vaikka tämä väite pitäisi paikkansa, se osoittaisi ainoastaan, että ”markkinat eivät poista syrjintää”[15] ja että lainsäädännöllinen puuttuminen asiaan on välttämätöntä. Lisäksi lainsäädäntötoimenpiteiden toteuttaminen yhteisön tasolla auttaa ratkaisemaan työnantajille syntyvän kollektiivisia toimia koskevan ongelman estämällä kilpailun vääristymisen, joka voisi syntyä nimenomaan tämän markkinoiden puutteen johdosta, jos kansallisella tasolla vallitsisi erilaisia suojatasoja syrjintää vastaan.

19. Täten ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa kansallisen tuomioistuimen esittämiin ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen, että työnantajan työhönoton yhteydessä esittämä julkinen lausuma, jonka mukaan tiettyä etnistä alkuperää olevien henkilöiden hakemukset hylätään, on direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää.

14 – Searle, J., *Speech Acts*, Cambridge University Press, 1969; Langshaw Austin, J., *How To Do Things With Words*, Cambridge (Mass.), 1962.

15 – Sunstein, C., ”Why markets don’t stop discrimination”, *Free markets and social justice*, Oxford University Press, Oxford, 1997, s. 165.

*Todistustaakka*

20. Kansallinen tuomioistuin kaipaa tulkinta-apua myös todistustaakan osalta. Nämä kysymykset koskevat CGKR:n kansallisessa tuomioistuimessa esittämiä väitteitä siitä, että Feryn soveltaa edelleen syrjivää työhönottopolitiikkaa.

21. Asian kannalta merkityksellinen säännös on direktiivin 8 artikla. Siitä ilmenee, että kun on esitetty tosiseikat, joiden nojalla voidaan olettaa, että asiassa on tapahtunut välillistä tai välitöntä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ole loukattu. Niinpä, jos syrjintä on ilmeistä, työnantajan on näytettävä toteen, että kyseistä periaatetta ei ole loukattu.

22. Tällainen käännetty todistustaakka on johdonmukainen sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan yhteisön lainsäädännön ja yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön kanssa. Yhteisöjen tuomioistuin on tältä osin todennut seuraavaa: ”Jos syrjintä on ilmeistä, työnantajan on osoitettava, että [miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välillä] todettu palkkaero perustuu objektiivisiin syihin. Työntekijöillä ei olisi käytettävissään minkäänlaista keinoa turvata samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista kansallisessa tuomioistuimessa, ellei ilmeistä syrjintää osoittavan näytön esittämisestä seuraisi, että työnantajan on osoitettava, ettei palkkaero tosiasiallisesti ole syrjivä.” [16] Tämän suhteen se, mikä pitää paikkansa sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta, pitää paikkansa myös etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän osalta. Direktiivin 8 artiklassa itse asiassa toistetaan sanatarkasti todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/80/EY [17] 4 artiklan sisältö.

23. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on soveltaa näitä todistustaakkaa koskevia sääntöjä esillä olevan asian erityisiin olosuhteisiin. Kuten komissio kuitenkin perustellusti huomauttaa, tilanteissa, joissa on osoitettu, että työnantaja on antanut pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä olevan kaltaisen julkisen lausuman omasta työhönottopolitiikastaan, ja joissa lisäksi työnantajan tosiasiassa soveltama työhönottopolitiikka ei ole avointa, eikä yhtään kyseistä etnistä alkuperää olevaa henkilöä ole otettu palvelukseen, vallitsee direktiivin 8 artiklassa tarkoitetulla tavalla olettama syrjinnästä. Työnantajan tehtävänä on kumota tämä olettama.

24. Sen osalta, kuinka kansallisen tuomioistuimen on arvioitava työnantajan tämän olettaman kumoamiseksi esittämiä todisteita, on todettava, että kyseisen tuomioistuimen on sovellettava merkityksellisiä kansallisia prosessuaalisia sääntöjä, edellyttäen ensinnäkin, että kyseiset säännöt

16 – Asia C-236/98, JämO, tuomio 30.3.2000 (Kok. 2000, s. I-2189, 53 kohta). Ks. myös asia C-196/02, Nikoloudi, tuomio 10.3.2005 (Kok. 2005, s. I-1789, 74 kohta).

17 – EYVL 1998, L 14, s. 6. Kyseistä direktiiviä on muutettu 13.7.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/52/EY (EYVL L 205, s. 66). Ks. myös direktiivin 2000/78 10 artiklan 1 kohta.

eivät ole vähemmän suotuisia kuin vastaavia kotimaisia kanteita koskevat säännöt (vastaavuusperiaate), ja toiseksi, että niillä ei käytännössä tehdä yhteisön lainsäädännöllä myönnettyjen oikeuksien käyttämistä mahdottomaksi tai kohtuuttoman vaikeaksi (tehokkuusperiaate). [18]

25. Täten ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa kansallisen tuomioistuimen esittämiin kolmanteen, neljänteen ja viidenteen kysymykseen, että kun rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan ilmeisen syrjinnän olemassaolo on osoitettu, vastaajan on näytettävä toteen, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ole loukattu.

*Asianmukaiset oikeuskeinot*

26. Lopuksi kansallinen tuomioistuin tiedustelee, mitkä ovat asianmukaisia oikeuskeinoja tilanteissa, joissa on todettu olevan kyse rotuun tai etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä. Täsmällisemmin sanottuna kyseinen tuomioistuin tiedustelee, onko tuomio, jolla todetaan syrjintää tapahtuneen, asianmukainen oikeuskeino, vai tulisiko kansallisen tuomioistuimen nyt esillä olevassa asiassa kyseessä olevien olosuhteiden kaltaisessa tilanteessa määrätä työnantaja lopettamaan syrjivä työhönottopolitiikkansa.

27. Seuraamusten osalta direktiivin 15 artiklassa säädetään seuraavaa: ”Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan. Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia – –.” Lisäksi, kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa 14/83, von Colson ja Kamann, antamassaan tuomiossa, kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus toteuttaa kaikki tarvittavat toimenpiteet, jotta varmistetaan, että jäsenvaltioiden velvollisuus saavuttaa direktiivillä tavoiteltu lopputulos täyttyy. [19]

28. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä on sovellettavien kansallisten oikeussääntöjen mukaisesti määrittää, mikä oikeuskeino on asianmukainen esillä olevan asian olosuhteissa. Joka tapauksessa on niin, että pääasiassa näennäiset seuraamukset eivät ole riittävän varoittavia syrjintäkiellon noudattamisen varmistamiseksi. [20] Niinpä vaikuttaa siltä, että tuomioistuimen määräys, jolla kielletään tällainen toiminta, olisi soveltuvampi oikeuskeino.

29. Yhteenvetona voidaan todeta, että jos kansallinen tuomioistuin toteaa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta on loukattu, sen on tarjottava oikeuskeinot, jotka ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

18 – Ks. vastaavasti asia 33/76, Rewe, tuomio 16.12.1976 (Kok. 1976, s. 1989, Kok. Ep. III, s. 271); yhdistetyt asiat C-430/93 ja C-431/93, Van Schijndel ja van Veen, tuomio 14.12.1995 (Kok. 1995, s. I-4705, 17 kohta) ja yhdistetyt asiat C-222/05–C-225/05, Van der Weerd ym., tuomio 7.6.2007 (Kok. 2007, s. I-4233, 28 kohta).

19 – Tuomio 10.4.1984 (Kok. 1984, s. 1891, Kok. Ep. VII, s. 557, 26 kohta). Ks. myös asia 79/83, Harz, tuomio 10.4.1984 (Kok. 1984, s. 1921, 26 kohta).

20 – Ks. analogisesti em. asia von Colson ja Kamann, tuomion 23 ja 24 kohta.

## III Ratkaisuehdotus

30. Edellä esitetyn perusteella katson, että Arbeidshof te Brusselin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin on vastattava seuraavasti:

1) Työnantajan työhönoton yhteydessä esittämä julkinen lausuma, jonka mukaan tiettyä etnistä alkuperää olevien henkilöiden hakemukset hylätään, 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.

2) Kun rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan ilmeisen syrjinnän olemassaolo on osoitettu, vastaajan on näytettävä toteen, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ole loukattu.

3) Jos kansallinen tuomioistuin toteaa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta on loukattu, sen on tarjottava oikeuskeinot, jotka ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.