KOHTUJURISTI ETTEPANEK

M. POIARES MADURO

esitatud 12. märtsil 2008 [1]

1. Vastupidi tavapärasele tõekspidamisele võivad sõnad haiget teha. Kuid kas need võivad olla diskrimineerivad? See ongi käesoleva kohtuasja peamine küsimus. Arbeidshof te Brussel (Belgia) on esitanud Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse, mis käsitleb nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, [2] tõlgendamist. Ta palub juhiseid mitmes küsimuses, mis on tekkinud kohtumenetluses võrdset kohtlemist edendava organi ja tööandja vahel, kes väidetavalt teatas, et ta ei võta tööle Maroko päritolu isikuid.

I. Asjaolud ja eelotsusetaotlus

2. NV Firma Feryn (edaspidi „Feryn") on liug- ja tiibuste müügile ning paigaldamisele spetsialiseerunud ettevõte. 2005. aasta algul soovis Feryn tööle võtta isikuid, kes paigaldaksid liuguksi tema klientide majadesse. Sel eesmärgil paigaldas Feryn Brüsseli ja Antwerpeni vahelise maantee ääres asuvale temale kuuluvale maatükile suure sildi: „Otsitakse töötajaid".

3. 28. aprillil 2005 avaldas ajaleht De Standaard ettevõtte ühe juhi, Pascal Feryniga tehtud intervjuu pealkirjaga „Kliendid ei taha marokolasi". Väidetavalt ütles P. Feryn, et tema ettevõte ei võta tööle Maroko päritolu isikuid:

„Kahe nädala jooksul on kuulutusele vastanud ainult marokolased … kuid me ei otsi marokolasi. Meie kliendid ei taha neid. Nad soovivad paigaldada liug- ja tiibuksi oma eramajadesse, sageli villadesse, ning nad ei taha, et marokolased tulevad nende koju."

Samasugused artiklid ilmusid ajalehtedes Het Nieuwsblad ja Het Volk.

P. Feryn vaidlustab ajalehtedes avaldatu.

1 – Algkeel: inglise.

2 – EÜT L 180, lk 22; ELT eriväljaanne 20/01, lk 23.

4. 28. aprilli 2005. aasta õhtul andis P. Feryn Belgia riigitelevisioonis intervjuu, milles ta ütles:

„[P]aljud meie müügiesindajad käivad klientide kodudes … Kõik paigaldavad häiresüsteeme ja tänapäeval kardab ilmselt igaüks. Sissemurdjateks ei ole üksnes sisserändajad. Ma ei väida seda, sest ma ei ole rassist. Belglased murravad samamoodi inimeste kodudesse sisse. Kuid on selge, et inimesed kardavad. Ning sageli ütlevad nad: „Ei mingeid sisserändajaid". … Mina pean täitma oma klientide soove. Kui teie ütlete mulle: „Ma soovin seda kindlat toodet või ma tahan seda või teist", ning kui mina siis vastan: „Ma ei tee seda, ma saadan ikkagi need inimesed", siis ütlete teie: „Mul ei ole teie ust vaja". Sellega nurjan ma omaenda äri. Me peame oma klientide nõudmistele vastu tulema. See ei ole minu probleem. Mina ei tekitanud seda probleemi Belgias. Ma tahan, et mu ettevõttel läheks hästi ja et me saavutaksime aasta lõpuks käibe ning kuidas ma seda teen? Ma pean seda tegema kliendi soove silmas pidades!"

5. Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (võrdsete võimaluste eest ja rassismi vastu võitlemise keskus; edaspidi „CGKR") on võrdset kohtlemist edendav organ. CGKR asutati 15. veebruari 1993. aasta seadusega. Seda seadust muudeti 25. veebruari 2003. aasta seadusega (edaspidi „diskrimineerimisevastane seadus"). Diskrimineerimisevastase seadusega võeti Belgia õigusesse üle direktiiv 2000/43.

6. Pärast P. Feryniga arvamuste vahetamist esitas CGKR 31. märtsil 2006 tema vastu Arbeidsrechtbank'i (Brüssel) esimehele hagi, väites muu hulgas, et kohus peaks otsustama, et P. Feryn rikkus diskrimineerimisevastast seadust, ja kohustama P. Ferynit lõpetama diskrimineeriv töölevõtupoliitika. Arbeidsrechtbank'i esimees leidis siiski, et kõnealused avaldused ei olnud diskrimineerimine; need olid pigem tõendiks võimalikust diskrimineerimisest, sest neis öeldi, et kui töökohale kandideeriksid teatud etnilise päritoluga isikud, siis P. Feryn neid tööle ei võtaks. CGKR ei olnud väitnud ega tõendanud, et P. Feryn on tegelikult jätnud mõne kandideerimisavalduse töölesoovija etnilise päritolu tõttu rahuldamata. Seetõttu jäeti CGKR-i hagi 26. juuni 2006. aasta kohtumäärusega rahuldamata. CGKR esitas kõnealuse kohtumääruse peale apellatsioonkaebuse Arbeidshof te Brussel'ile, kes esitas Euroopa Kohtule käesoleva eelotsusetaotluse.

7. Arbeidshof te Brussel esitab mitu väga täpset küsimust, mis on seotud direktiiviga ja põhikohtuasja konkreetsete asjaoludega.[3] Kõnealused küsimused käsitlevad peamiselt otsese diskrimineerimise mõistet (esimene ja teine küsimus), tõendamiskoormust (kolmas, neljas ja viies küsimus) ja asjakohaseid õiguskaitsevahendeid (kuues küsimus). Nimetatud küsimusi käsitledes lähtun sellest, et vastavalt EÜ artiklile 234 ei ole Euroopa Kohus pädev kohaldama konkreetsele kohtuasjale ühenduse õigusnorme, vaid ta võib üksnes anda siseriiklikule kohtule teavet ühenduse õiguse

3 – ELT 2007, C 82, lk 21.

tõlgenduse kohta, mis võib talle siseriiklike normide mõju hindamisel vajalik olla.

II. Hinnang

Otsese diskrimineerimise mõiste

8. Direktiivi eesmärk on „kehtestada raamistik rassilise või etnilise päritolu alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine liikmesriikides.” [4] Direktiivi kohaldatakse nii avalikus kui ka erasektoris, kui kõne all on muu hulgas „töö saamise […] tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel […]”. [5] Direktiivi artikli 2 lõike 1 kohaselt „tähendab võrdse kohtlemise põhimõte, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist rassilise või etnilise päritolu alusel.” Artikli 2 lõike 2 punktis a on sätestatud, et „otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ühte inimest koheldakse rassilise või etnilise päritolu tõttu halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras”.

9. Esimene küsimus, millele Euroopa Kohus peab vastama, on sisuliselt järgmine: kas on tegemist otsese diskrimineerimisega direktiivi tähenduses juhul, kui tööandja töölevõtu kampaania kontekstis avalikult teatab, et teatud etnilist päritolu isikute avaldused jäetakse rahuldamata?

10. Esimeses astmes asja arutanud siseriiklik kohus asus seisukohale, et kuni tööandja ei ole tegutsenud oma diskrimineerivate avalduste kohaselt, on diskrimineerimine vaid hüpoteetiline ega kuulu direktiivi kohaldamisalasse. Ühendkuningriik ja Iirimaa on esitanud samasisulised märkused. Nad väidavad, et kui ei ole tuvastatud diskrimineerimise ohvriks langenud isikut, ei ole direktiiv kohaldatav. Järelikult ei saa CGKR-i sarnased organid sellises olukorras esitada siseriiklikusse kohtusse hagi, milles väidetakse, et on toimunud otsene diskrimineerimine direktiivi tähenduses.

11. CGKR on vastupidisel seisukohal ja väidab, et otsese diskrimineerimise keeld puudutab nii töölevõtmise protsessi kui ka

4 – Direktiivi artikkel 1.

5 – Direktiivi artikli 3 lõike 1 punkt a.

sellele järgnevat otsust tööle võtmise kohta. CGKR sõnul tuleb direktiivi sisuline kohaldamisala määratleda sõltumata sellest, kellel on õigus hagi esitada. Teisisõnu ei ole CGKR-i kaebeõigus oluline küsimuses, kas on toimunud otsene diskrimineerimine. Komisjon ja Belgia valitsus jagavad CGKR-i seisukohta.

12. Tundub, et ei ole selge, kuidas on omavahel seotud otsese diskrimineerimise mõiste ja küsimus, kas avalikku huvi esindaval organil on õigus pöörduda võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumise korral kohtusse. Nagu Ühendkuningriik ja Iirimaa rõhutasid, ei ole direktiivi eesmärk anda avalikku huvi esindavatele organitele võimalus esitada liikmesriigi õiguse kohaselt hagi üldiste huvide kaitseks (*actio popularis*). Sellega seoses viitavad nad direktiivi artiklile 7. Kõnealuse sätte kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et „kõikidel isikutel, kes leiavad, et *neid* on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud" [6], ning avalikku huvi esindavatel organitel, kes esinevad *„kaebuse esitaja […] nimel või tema toetuseks"* [7], oleks võimalik kasutada kohtumenetlust.

13. Nimetatud säte ei tähenda siiski, et liikmesriikidel on keelatud kehtestada täiendavaid õiguslikke sunnivahendeid või heastamise võimalusi. Vastupidi, direktiiv sätestab sõnaselgelt, et „[l]iikmesriigid võivad säilitada või kehtestada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtte kaitset käsitlevad sätted" [8] ja et „[k]äesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta liikmesriikide poolt eelnevalt tagatud diskrimineerimisvastase kaitstuse taseme alandamist käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas." [9] Seega sätestab põhimõtteliselt siseriiklik õigus, kas võrdset kohtlemist edendav organ, näiteks CGKR, võib esitada hagi, kui ta ei tegutse konkreetse kaebuse esitaja nimel. Direktiiv võimaldab liikmesriikidel valida erinevate täitmise meetodite vahel, tingimusel, et isikutele, kes väidavad, et neid on diskrimineeritud, ja ka ohvreid/kaebuse esitajaid esindavatele avaliku huvi organitele on tagatud võimalus kasutada asjakohaseid kohtu- ja haldusmenetlusi. Selles suhtes nõustun Ühendkuningriigi ja Iirimaaga, et direktiiv ei *nõua,* et liikmesriigid tagaksid, et tunnustatakse avalikku huvi esindavate organite õigust algatada kohtumenetlus, kui puudub kaebuse esitaja, kes väidab, et ta on diskrimineerimise ohver.

14. Siiski ei tähenda see, et direktiivi kohaldamisala piirdub juhtumitega, mille puhul on tuvastatud ohver/kaebuse esitaja. Diskrimineerimise vormid, mille suhtes direktiivi kohaldatakse, tulenevad selle sõnastusest ja eesmärgist, mitte õiguskaitsevahenditest, mille liikmesriigid peavad miinimumnõudena tagama. Direktiiviga keelatud

6 – Direktiivi artikli 7 lõige 1 (kohtujuristi kursiiv).
7 – Direktiivi artikli 7 lõige 2 (kohtujuristi kursiiv).
8 – Direktiivi artikli 6 lõige 1.
9 – Direktiivi artikli 6 lõige 2.

diskrimineerivad tegevused on üks asi; direktiiviga kehtestatud konkreetsed täitmise mehhanismid ja õiguskaitsevahendid on aga hoopis midagi muud. Direktiivi tuleb tõlgendada laiema poliitika raames, mille eesmärk on „edenda[da] sotsiaalset integratsiooni soodustava tööturu loomist” [10] ja „[tagada] demokraatliku ja tolerantse ühiskonna areng, mis lubaks ühiskonnaelus osaleda kõikidel isikutel sõltumata nende rassilisest või etnilisest päritolust”. [11] Lisaks sellele, nagu olen märkinud oma hiljutises ettepanekus kohtuasjas Coleman, kui direktiivi vastuvõtmise aluseks oli EÜ artikkel 13, tuleb seda tõlgendada neid laiemaid väärtusi arvesse võttes, millel kõnealune säte põhineb. [12] Direktiivis on tõepoolest sätestatud miinimummeetmed, kuid see ei tähenda, et direktiivi kohaldamisala võib tõlgendada kitsamalt kui siis, kui võetakse arvesse neid väärtusi. Miinimumkaitse ei ole sama, mis *minimaalne* kaitse. Ühenduse eeskirjad, mis käsitlevad kaitset diskrimineerimise eest, võivad küll jätta liikmesriikidele võimaluse tagada isegi tugevam kaitse, kuid see ei tähenda, et ühenduse eeskirjades sätestatud kaitse on võimalikest nõrgim. [13]

15. Eeltoodut arvesse võttes tundub mulle, et tõlgendus, mille kohaselt direktiivi kohaldamisala piirdub juhtumitega, mille puhul on tuvastatud teatud töökohale kandideerinud kaebuse esitaja, kahjustaks võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusust tööhõive sektoris. Igasuguse töölevõtmise protsessi puhul toimub suurim „valik” kandideerijate ja nende vahel, kes ei kandideeri. Ei saa mõistlikult eeldada, et töökohta taotleb keegi, kes teab ette, et tema rassilise või etnilise päritolu tõttu teda nagunii tööle ei võeta. Seetõttu ei ole tööandja avalduse, et teatud rassilist või etnilist päritolu isikutel ei tasu töökohale kandideerida, mõju kaugeltki hüpoteetiline. Kui seda ei käsitleta diskrimineerimisena, eiratakse sotsiaalset tegelikkust, et selline avaldus on alandav ja demoraliseeriv nimetatud päritoluga isikute suhtes, kes soovivad tööturul tegutseda, ja konkreetselt nende suhtes, kes oleksid huvitatud kõnealuse tööandja juures töötamisest.

16. Samas on sellistel juhtudel üksikuid ohvreid väga raske tuvastada, sest asjaomased isikud ei pruugi selle tööandja juurde üldse kandideerida. Kohtuistungil möönsid Ühendkuningriik ja Iirimaa, et ohvri mõiste peaks hõlmama isikuid, kes on töökohast huvitatud ja omavad vajalikku kvalifikatsiooni. See aga probleemi ei lahenda, võttes arvesse, kui raske on selliseid isikuid eraldi tuvastada ning kui vähe on nad valmis endast teada andma. Teatades avalikult, et ta ei kavatse tööle võtta teatud rassilist või etnilist päritolu isikuid, välistab tööandja tegelikult nende isikute osalemise kandideerimisprotsessis ja töötamise tema juures. Ta mitte üksnes ei räägi diskrimineerimisest, ta

10 – Direktiivi põhjendus 8.

11 – Direktiivi põhjendus 12.

12 – Vt kohtujuristi 31. jaanuari 2008. aasta ettepanek Euroopa Kohtus pooleliolevas kohtuasjas C-303/06: S. Coleman *vs.* Attridge Law ja Steve Law, punkt 7 jj. Kohtuasi käsitleb 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).

13 – *Ibid*, punkt 24.

diskrimineerib. Ta mitte üksnes ei too sõnu kuuldavale, vaid paneb toime „kõneakti”. [14] Avaldus, et teatud rassilist või etnilist päritolu isikud ei ole töösoovijatena teretulnud, on iseenesest üks diskrimineerimise vorme.

17. Kui seda liiki diskrimineerimine ei kuuluks mingil põhjusel direktiivi kohaldamisalasse, oleks tulemus piinlik, sest direktiiv lubaks kaudselt liikmesriikidel võimaldada tööandjatel kandidaatide vahel nende rassilise või etnilise päritolu alusel väga tõhusalt vahet teha, avalikustades eelnevalt võimalikult avameelselt oma töölevõtupoliitika diskrimineeriva iseloomu. Seega võib kõige jõhkram tööalane diskrimineerimine osutuda ka kõige „tulusamaks”. On selge, et see kahjustaks, mitte ei soodustaks sotsiaalset integratsiooni tööturul. Lühidalt öeldes, kui otsese diskrimineerimise mõiste ei hõlmaks töölevõtu kampaania kontekstis tehtud tööandja avaldusi, mille kohaselt teatud rassilist või etnilist päritolu isikute avaldused jäetakse rahuldamata, kahjustaks see direktiivi eesmärki.

18. P. Feryni vastuväide, et kliendid suhtuvad teatud etnilist päritolu töötajatesse negatiivselt, ei ole üldse asjakohane küsimuse puhul, kas direktiiv on kohaldatav. Isegi kui kõnealune väide vastab tõele, kinnitab see vaid asjaolu, et „turg ei kaota diskrimineerimist” [15] ning et õiguslik sekkumine on vajalik. Lisaks aitab ühenduse tasandil õiguslike meetmete vastuvõtmine lahendada tööandjatel ühishagiga seotud probleeme, hoides ära konkurentsi kahjustamise, mis võib just turu nimetatud puuduse tõttu tekkida, kui riikide tasandil kehtivad erinevad diskrimineerimisevastased normid.

19. Seetõttu teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata siseriikliku kohtu esitatud esimesele ja teisele eelotsuse küsimusele järgmiselt: avaldused, mida tööandja teeb töölevõtu kampaania kontekstis ja mille kohaselt teatud rassilist või etnilist päritolu isikute avaldused jäetakse rahuldamata, kujutavad endast otsest diskrimineerimist direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.

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

15 – Sunstein, C., „Why markets don't stop discrimination”, kogumikus *Free markets and social justice*, Oxford University Press, Oxford, 1997, lk 165.

Tõendamiskoormus

20. Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub juhiseid seoses tõendamiskoormusega. Kõnealused küsimused puudutavad CGKR poolt siseriiklikus kohtus esitatud väidet, et Feryn jätkab diskrimineerivat töölevõtupoliitikat.

21. Asjakohane säte on direktiivi artikkel 8. Kõnealuse sätte kohaselt juhul, kui on tuvastatud asjaolud, mille alusel võib oletada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtteid ei ole rikutud. Seega, kui esmapilgul tundub, et tegemist on diskrimineerimisega, peab tööandja tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.

22. Kõnealune ümberpööratud tõendamiskoormus on kooskõlas soolist diskrimineerimist käsitlevate ühenduse õigusaktide ja Euroopa Kohtu praktikaga. Euroopa Kohus on leidnud: „[k]ui esmapilgul tundub, et tegemist on diskrimineerimisega, peab tööandja tõendama, et [mees- ja naistöötajate] palkade erinevusel on objektiivsed põhjused. Töötajad jääksid ilma võimalusest pöörduda võrdse töötasu põhimõtte järgimise tagamiseks siseriikliku kohtu poole, kui tõend, mille põhjal esmapilgul tundub, et tegemist on diskrimineerimisega, ei kohustaks tööandjat tõendama, et palgaerinevused ei ole tegelikult diskrimineerivad.” [16] Sellega seoses kehtivad soolise diskrimineerimisega seotud põhimõtted ka etnilise diskrimineerimise korral. Direktiivi artikkel 8 kordab tõepoolest sõnasõnalt nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta [17] artikli 4 teksti.

23. Nimetatud tõendamiskoormust käsitlevate eeskirjade kohaldamine kohtuasja konkreetsete asjaolude suhtes on siseriikliku kohtu ülesanne. Sellele vaatamata, nagu komisjon õigesti rõhutab, võib juhul, kui on tuvastatud, et tööandja on oma töölevõtupoliitika kohta teinud põhikohtuasjas nimetatud avaldusi, ning kui tööandja tegelik praktika töölevõtmisel on lisaks läbipaistmatu ja tööle ei ole võetud ühtegi kõnealuse etnilise päritoluga isikut, eeldada, et on toimunud diskrimineerimine direktiivi artikli 8 tähenduses. Kõnealuse eelduse ümberlükkamise koormus lasub tööandjal.

24. Mis puudutab küsimust, kuidas siseriiklik kohus peaks hindama tõendeid, mis tööandja on esitanud nimetatud eelduse ümberlükkamiseks, siis tuleb märkida, et siseriiklik kohus peaks kohaldama asjakohaseid siseriiklikke menetlusnorme, tingimusel et esiteks ei oleks sellised normid ebasoodsamad kui

16 – 30. märtsi 2000. aasta otsus kohtuasjas C-236/98: Jämställdhetsombudsmannen *vs.* Örebro läns landsting (EKL 2000, lk I-2189, punkt 53). Vt ka 10. märtsi 2005. aasta otsus kohtuasjas C-196/02: Vasiliki Nikoloudi *vs.* Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (EKL 2005, lk I-1789, punkt 74).

17 – EÜT 1998, L 14, lk 6; ELT eriväljaanne 05/03, lk 264; muudetud nõukogu 13. juuli 1998. aasta direktiiviga 98/52/EÜ (EÜT 1998, L 205, lk 66; ELT eriväljaanne 05/03, lk 307). Vt ka direktiivi 2000/78/EÜ artikli 10 lõige 1.

analoogiliste siseriiklikul õigusel põhinevate hagide puhul (võrdväärsuse põhimõte) ning et teiseks ei muudaks need ühenduse õigusest tulenevate õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks (tõhususe põhimõte). [18]

25. Seetõttu teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata siseriikliku kohtu esitatud kolmandale, neljandale ja viiendale eelotsuse küsimusele järgmiselt: kui esmapilgul tundub, et tegemist on rassilise või etnilise diskrimineerimisega, peab kostja tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.

Asjakohased õiguskaitsevahendid

26. Lõpetuseks küsib siseriiklik kohus, millised on sobivad õiguskaitsevahendid, kui on tuvastatud diskrimineerimine rassilise või etnilise päritolu alusel. Konkreetsemalt küsib siseriiklik kohus, kas kohtuotsus, millega tuvastatakse diskrimineerimine, on sobiv õiguskaitsevahend, või kas käesoleva kohtuasja asjaoludel peaks siseriiklik kohus kohustama tööandjat lõpetama diskrimineeriv töölevõtupoliitika.

27. Seoses sanktsioonidega sätestab direktiivi artikkel 15: „Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse vastavalt käesolevale direktiivile vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks. Sanktsioonid, milleks võib olla ohvrile kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad […]”. Lisaks sedastas Euroopa Kohus kohtuasjas Von Colson ja Kamann, et siseriiklikud kohtud peavad võtma kõik asjakohased meetmed, et tagada, et liikmesriigid täidavad direktiiviga taotletava eesmärgi saavutamiseks vajalikud kohustused. [19]

28. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kooskõlas asjakohaste siseriiklike õigusnormidega kindlaks tegema, milline õiguskaitsevahend on käesolevas kohtuasjas sobiv. Enamasti ei ole lihtsalt sümboolsed sanktsioonid siiski piisavalt hoiatavad, et tagada diskrimineerimise keelu järgimine. [20] Seetõttu tundub, et kohtumäärus, millega keelatakse selline tegevus, oleks sobivam õiguskaitsevahend.

29. Kokkuvõttes võib öelda, et kui siseriiklik kohus leiab, et rikutud on võrdse kohtlemise põhimõtet, peab ta tagama õiguskaitsevahendid, mis on tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

18 – Vt selle kohta 16. detsembri 1976. aasta otsus kohtuasjas 33/76: Rewe-Zentralfinanz ja Rewe-Zentral (EKL 1976, lk 1989); 14. detsembri 1995. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-430/93 ja C-431/93: van Schijndel ja van Veen (EKL 1995, lk I-4705, punkt 17) ja 7. juuni 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-222/05–C-225/05: Van der Weerd jt *vs.* Minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (EKL 2007, lk I-4233, punkt 28).

19 – 10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: Von Colson ja Kamann (EKL 1984, lk 1891, punkt 26). Vt ka 10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 79/83: Dorit Harz *vs.* Deutsche Tradax GmbH (EKL 1984, lk 1921, punkt 26).

20 – Vt analoogia alusel otsus kohtuasjas Von Colson ja Kamann, punktid 23 ja 24.

III. Ettepanek

30. Eespool nimetatud põhjendustel teen ettepaneku vastata Arbeidshof te Brussel'i esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Avaldused, mida tööandja teeb töölevõtu kampaania kontekstis ja mille kohaselt teatud etnilist päritolu isikute avaldused jäetakse rahuldamata, kujutavad endast otsest diskrimineerimist nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.

2. Kui esmapilgul tundub, et tegemist on rassilise või etnilise diskrimineerimisega, peab kostja tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.

3. Kui siseriiklik kohus leiab, et rikutud on võrdse kohtlemise põhimõtet, peab ta tagama õiguskaitsevahendid, mis on tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.