# M. POIARES MADURO
# FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2008. március 12. [1]

1. Az általános vélekedéssel ellentétben a szavak igenis okozhatnak fájdalmat. De megvalósíthatnak-e hátrányos megkülönböztetést? Lényegében ez a jelen ügy fő kérdése. Az arbeidshof te Brussel (Belgium) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv [2] értelmezésére vonatkozóan terjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Bíróság elé. Egy, az egyenlő bánásmód megvalósulását ösztönző szerv és egy olyan munkáltató közötti jogvita keretében felmerült kérdésekkel kapcsolatban vár iránymutatást, aki állítólag úgy nyilatkozott, hogy marokkói származású személyeket nem kíván felvenni.

## I – A tényállás és az előzetes döntéshozatal iránti kérelem

2. A Firma Feryn NV (a továbbiakban: Feryn) lengőajtók, ajtószárnyak, illetve szekcionált kapuk eladására és beépítésére szakosodott társaság. 2005 elején a Feryn munkásokat keresett lengőajtóknak, illetve ajtószárnyaknak az ügyfelek otthonaiba történő beszereléséhez. Ezért nagyméretű „Alkalmazottat keresünk" szövegű hirdetést helyezett el a Brüsszel és Antwerpen közötti autópálya mentén található üzemi ingatlanain.

3. A *De Standaard* című lap 2005. április 28-án „A vásárlók nem akarnak marokkóiakat" címmel közölt interjút a társaság egyik igazgatójával, Pascal Ferynnel. P. Feryn állítólag úgy nyilatkozott, hogy társasága nem vesz fel marokkói származású személyeket:

„Ezeken a marokkóiakon kívül a két hét alatt senki nem jelentkezett a felhívásunkra. […] mi azonban nem marokkóiakat keresünk. A vásárlóink nem akarják. Magánlakásokban, gyakran villákban kell lengőajtókat beszerelniük, és ezek a vásárlók nem akarják, hogy bemenjenek az otthonukba."

Hasonló cikkek jelentek meg a *Het Nieuwsblad* és *Het Volk* című lapokban.

P. Feryn vitatja a nyilatkozatokat, amiről a lapban beszámoltak.

1 – Eredeti nyelv: angol.

2 – HL L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.

4. 2005. április 28-án este P. Feryn a belga nemzeti televízió egyik riportműsorában szerepelt, ahol a következőket jelentette ki:

„[Sok] képviselőnk van, akik felkeresik vásárlóinkat. […] Az emberek riasztóberendezéseket szereltetnek be, és nyilvánvaló, hogy manapság nagyon félnek. Nem csak a külföldiek azok, akik betörnek. Nem állítom ezt, nem vagyok rasszista. Ugyanúgy vannak belgák, akik betörnek lakásokba. Az emberek azonban nyilvánvalóan félnek. Emiatt gyakran azt mondják: »külföldieket nem«. […] Teljesítenem kell a vásárlóim igényeit. Ha azt mondják nekem, hogy »én ezt az adott terméket szeretném, vagy én ezt és ezt akarom«, és én erre úgy válaszolok, hogy »ezt nem teszem meg, mégis ezekkel az emberekkel dolgoztatok«, akkor azt mondják, »nincs szükségem arra az ajtóra«. Ezzel a saját üzletemet teszem tönkre. Nekünk igazodnunk kell a vásárlóink igényeihez. Ez a probléma nem az én problémám. Nem én vagyok felelős Belgiumban ezért a problémáért. Azt szeretném, hogy a cég jól működjön, az év végére teljesítsük a kitűzött forgalmunkat, és ezt hogyan érem el? Nos, úgy kell elérnem, hogy közben teljesítem a vásárlók kívánságait!”

5. A Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (Központ az esélyegyenlőségért és rasszizmus elleni fellépésért, a továbbiakban: CGKR) az egyenlő bánásmód megvalósulását ösztönző testület. A CGKR-t az 1993. február 15-i törvény hozta létre. Ezt a törvényt a 2003. február 25-i törvény módosította (a továbbiakban: a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló törvény). A hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló törvény ültette át a 2000/43 irányelvet a belga jogba.

6. A Ferynnel folytatott párbeszédet követően a CGKR 2006. március 31-én keresetet nyújtott be a Feryn ellen az Arbeidsrechtbank Brussels elnökéhez. A keresetben a bíróságtól többek között annak megállapítását kérte, hogy a Feryn megsértette a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló törvényben foglaltakat, valamint kérte a bíróságot, hogy kötelezze a Ferynt hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politikája abbahagyására. Az Arbeidsrechtbank elnöke azonban úgy határozott, hogy a szóban forgó nyilvános kijelentések nem valósítanak meg hátrányos megkülönböztetést; inkább csupán a hátrányos megkülönböztetés lehetőségét bizonyítják, mivel arra utalnak, hogy a Feryn bizonyos etnikai származású személyeket jelentkezésük esetén nem venne fel. A CGKR nem állította, és nem is bizonyította, hogy a Feryn bárkinek az álláspályázatát ténylegesen valaha is elutasította volna a jelentkező etnikai származására hivatkozva. Ezen okokból kifolyólag a bíróság a CGKR keresetét 2006. június 26-i végzésével elutasította. A CGKR a fenti végzés ellen fellebbezést nyújtott be az arbeidshof te Brusselnél, amely a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjesztette a Bíróság elé.

7. Az arbeidshof te Brussel az irányelvvel, valamint az alapeljárás tárgyát képező különleges körülményekkel kapcsolatban tesz fel néhány nagyon lényegretörő kérdést [3]. Ezek a kérdések lényegében a közvetlen hátrányos megkülönböztetés (első és második kérdés), a bizonyítási teher (harmadik, negyedik és ötödik kérdés), valamint a megfelelő szankciók (hatodik kérdés) fogalmára vonatkoznak. Ezeket a kérdéseket annak figyelembevételével tárgyalom, hogy az EK 234. cikk szerint a Bíróság csak arra jogosult, hogy a nemzeti bíróságot a közösségi jog értelmezésével kapcsolatos olyan információkkal

3 – HL 2007. C 82., 21. o.

lássa el, amelyek hasznosak lehetnek részére a nemzeti jogi rendelkezések hatásainak értékelése során, arra viszont nem jogosult, hogy a közösségi szabályokat egy meghatározott ügyre alkalmazza.

## II – Értékelés

*A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma*

8. Az irányelv célja a „faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem keretrendszerének kialakítása azzal a szándékkal, hogy az egyenlő bánásmód elve a tagállamokban megvalósuljon” [4]. Az irányelv mind a köz-, mind a magánszektorban *többek között* az alábbiakra vonatkozik: „a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül” [5]. Az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése szerint „az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy nem állhat fenn közvetlen vagy közvetett, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés”. A 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja szerint „közvetlen megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben faji vagy etnikai alapon kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának”.

9. Az első kérdés, amelyről a Bíróságnak dönteni kell, lényegében a következő: az irányelv alkalmazásában közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg az, ha egy munkáltató az álláshirdetéssel összefüggésben nyilvánosan kijelenti, hogy bizonyos etnikai származású személyek jelentkezéseit el fogja utasítani?

10. Az ügyet első fokon tárgyaló nemzeti bíróság azt az álláspontot képviselte, hogy amíg a munkáltató nem valósítja meg a saját hátrányosan megkülönböztető kijelentéseiben foglaltakat, addig a hátrányos megkülönböztetés csak hipotetikus, és így nem tartozik az irányelv hatálya alá. Az Egyesült Királyság és Írország hasonlóképpen foglalt állást. Érvelésük szerint az irányelv nem alkalmazható olyan azonosítható sértett személy hiányában, aki a hátrányos megkülönböztetés áldozatává vált. Következésképpen ilyen körülmények között a CGKR-hez hasonló szervezetek nem indíthatnak eljárást a nemzeti bíróság előtt az irányelv szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetésre hivatkozva.

11. A CGKR a fentiekkel ellentétes véleményt képvisel, és azzal érvel, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés

4 – Az irányelv 1. cikke.

5 – Az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja.

tilalma a felvételi eljárásra ugyanúgy vonatkozik, mint az esetleges foglalkoztatásról szóló döntésre. A CGKR állítása szerint az irányelv tárgyi hatályát attól függetlenül kell meghatározni, hogy ki jogosult keresetindításra. Más szóval a CGKR kereshetőségi jogának kérdése nem befolyásolja annak eldöntését, hogy megvalósult-e a közvetlen hátrányos megkülönböztetés. A Bizottság és a belga kormány osztja a CGKR álláspontját.

12. Úgy tűnik, bizonyos fokú zűrzavar van a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmának, és annak a kérdésnek az összefüggései körül, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén egy közhasznú szervezet jogosult-e jogi igényérvényesítésre. Miként az Egyesült Királyság és Írország kifejtette, az irányelv célja nem az, hogy lehetővé tegye a közhasznú szervezetek tagállami jogszabályok szerinti *actio popularis* jellegű fellépését. Ezzel kapcsolatban az irányelv 7. cikkére hivatkoznak. Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára annak biztosítását, hogy bírói úton érvényesíthesse igényét „minden személy, akit *saját állítása szerint* az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt sérelem ért” [6], valamint azok a közhasznú szervezetek, akik *„a sértett személy nevében vagy támogatójaként”* [7] járnak el.

13. Ez a rendelkezés azonban nem zárja ki, hogy a tagállamok szélesebb körű jogérvényesítési vagy jogorvoslati lehetőségeket biztosítsanak. Éppen ellenkezőleg, az irányelv kifejezetten kimondja, hogy „[a] tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából kedvezőbbek, mint amelyeket ez az irányelv meghatároz” [8], és hogy „[e]nnek az irányelvnek a végrehajtása semmilyen körülmények között nem szolgálhat a megkülönböztetés elleni védelmi szint csökkentésének igazolására ahhoz képest, amelyet a tagállamok az irányelv által szabályozott körben már biztosítanak” [9]. Így főszabály szerint a nemzeti jogra tartozik annak eldöntése, hogy egy CGKR-hez hasonló esélyegyenlőségi testület felléphet-e abban az esetben is, ha nem egy meghatározott sértett személy nevében jár el. Az irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a jogérvényesítés különféle eszközeit válasszák, amennyiben biztosítják, hogy megfelelő bírósági és közigazgatási eljárás áll minden olyan személy rendelkezésére, akit állítása szerint hátrányos megkülönböztetés ért, valamint azon közhasznú szervezetek rendelkezésére, akik a sértett személy nevében járnak el. Ennek figyelembevételével egyetértek az Egyesült Királysággal és Írországgal abban, hogy az irányelv nem *kötelezi* a tagállamokat arra, hogy közhasznú szervezetek részére kereshetőségi jog biztosításával, az állítása szerint hátrányos megkülönböztetés áldozatává vált sértett személy hiányában is lehetővé tegyék a bírói úton való igényérvényesítést.

14. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az irányelv hatálya csak olyan esetekre terjed ki, ahol azonosítható az áldozat-sértett személy. A hátrányos megkülönböztetés irányelv által szabályozott formáit mindenekelőtt az irányelv szövegéből és célkitűzéseiből kell levezetni, nem pedig a tagállamok által kötelezően biztosítandó minimális jogorvoslati

6 – Az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése (kiemelés tőlem).
7 – Az irányelv 7. cikkének (2) bekezdése (kiemelés tőlem).
8 – Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése.
9 – Az irányelv 6. cikkének (2) bekezdése.

lehetőségekből. Egy dolog az irányelv által tiltott hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartások köre; teljesen más kérdés az irányelv által kifejezetten előírt jogérvényesítési rendszerek és jogorvoslatok sora. Az irányelvet valójában azon szélesebb politika keretein belül kell értelmezni, miszerint „egy társadalmi integrációt szolgáló munkaerőpiac feltételeit kell elősegíteni” [10], és „biztosítani kell a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül minden ember részvételét lehetővé tevő, demokratikus és toleráns társadalmak fejlődését” [11]. Továbbá miként a Coleman-ügyben nemrégiben ismertetett indítványomban érveltem, ha egy irányelvet az EK 13. cikk alapján fogadnak el, akkor azt az ezen rendelkezés alapjául szolgáló szélesebb értelemben vett értékek fényében kell értelmezni [12]. Az irányelv valóban minimumkövetelményeket határoz meg, de ez nem indokolhatja hatályának annál szűkebb értelmezését, mint amit az ezen értékek fényében végzett olvasata biztosítana. A védelem minimumszintje nem azonos a védelem *minimális* szintjével. A hátrányos megkülönböztetés elleni védelmet célzó közösségi jogszabályok mozgásteret hagyhatnak a tagállamok számára még nagyobb fokú védelem biztosítására, de ebből nem vonható le az a következtetés, hogy a közösségi szabályok nyújtotta védelem szintje lenne a legalacsonyabb elképzelhető szint [13].

15. E háttér ellenére úgy tűnik számomra, hogy az irányelv hatályát a valamely meghirdetett állásra jelentkező azonosítható sértett személy megléte esetére korlátozó értelmezés azt a kockázatot rejti magában, hogy aláássa az egyenlő bánásmód elvének hatékony érvényesülését a munkaerőpiacon. A „szelekció” minden felvételi eljárás során azon személyek között a legnagyobb, akik jelentkeznek egy adott munkára, és akik nem. Ésszerűen senkitől sem várható el, hogy egy olyan állásra jelentkezzen, amely esetében előre tudja, hogy faji vagy etnikai származása miatt semmi esélye a felvételre. Ennélfogva valamely munkáltató olyan nyilvános kijelentése, miszerint meghatározott faji vagy etnikai származású személyek ne is jelentkezzenek, minden, csak nem hipotetikus hatású. Egy ilyen cselekedet hátrányos megkülönböztető voltának figyelmen kívül hagyása szemet hunyna a társadalmi valóság felett, miszerint az ilyen kijelentések megalázó és demoralizáló hatással bírnak a munkaerőpiacon megjelenni kívánó, ilyen faji származású személyekre, különösen azokra, akiket érdekelt volna a szóban forgó munkáltatónál meghirdetett munka.

16. Ilyen esetekben azonban nagyon nehéznek bizonyulhat az egyes sértett személyek azonosítása, hiszen, először is, az érintett személyek talán egyáltalán nem is jelentkeznek az adott munkáltatónál. A tárgyaláson az Egyesült Királyság és Írország elismerte, hogy a sértett személy fogalma azon személyekre is kiterjed, akiket érdekelne a meghirdetett állás, és megfelelő képesítéssel rendelkeznek. Ez azonban aligha oldja meg a problémát, hiszen nagyon nehéz azonosítani ezeket a személyeket, és ők kevéssé motiváltak arra, hogy a nyilvánosság elé lépjenek. A munkáltató azzal, hogy nyilvánosan kijelenti: nem áll szándékában meghatározott faji vagy etnikai származású személyeket felvenni, ezeket a személyeket gyakorlatilag kizárja a felvételi eljárásból és a

10 – Az irányelv (8) preambulumbekezdése.

11 – Az irányelv (12) preambulumbekezdése.

12 – Lásd a Bíróság előtt folyamatban lévő C-303/06. sz. Coleman-ügyben ismertetett indítványom 7. és azt követő pontjait. Ez az ügy a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvet érinti (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

13 – Uo., 24. pont.

munkahelyről. A hátrányos megkülönböztetésről nem csupán beszél, de *meg is valósítja* azt. Nem egyszerűen csak szavakat mond ki, hanem „*beszédaktust*" hajt végre [14]. Annak kijelentése, hogy meghatározott faji vagy etnikai származású személyeket nem várnak a munkaerő-felvételen, önmagában megvalósítja a hátrányos megkülönböztetés egy formáját.

17. Felemás eredményre vezetne, ha ezt a fajta hátrányos megkülönböztetést valamely okból teljesen kizárnák az irányelv hatálya alól, mivel ezzel az irányelv hallgatólagosan megengedné a tagállamok számára, hogy pusztán a munkaerő-felvételi politikájuk megkülönböztető mivoltának a felvételt megelőző, minél nyíltabb közzétételével lehetővé tegyék a munkáltatók számára a jelöltek közötti faji vagy etnikai származási alapon történő hatékony különbségtételt. Így a foglalkoztatás terén alkalmazott legnyíltabb hátrányosan megkülönböztető stratégia bizonyulna a leginkább „kifizetődőnek". Ez egyértelműen aláásná – nem pedig előmozdítaná – a társadalmi integrációt szolgáló munkaerőpiac kialakításának feltételeit. Röviden: az irányelv alapvető célkitűzéseit csorbítaná, ha nem tartoznának a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma alá a bizonyos etnikai származású személyeket elutasító munkaerő-felvétellel kapcsolatos nyilvános munkáltatói kijelentések.

18. Az irányelv alkalmazhatósága szempontjából teljesen lényegtelen P. Feryn azon állítása, hogy a vásárlók kedvezőtlenül fogadnák bizonyos etnikai származású munkavállalók alkalmazását. Még ha ez az állítás igaz is lenne, csupán azt mutatná, hogy „a piacok nem orvosolják a hátrányos megkülönböztetést" [15], és a szabályozó beavatkozás lényegi fontosságú. Ráadásul a közösségi szintű szabályozó intézkedések elfogadása segít megoldani a munkáltatók közös fellépésének problémáját azáltal, hogy megakadályozza a versenytorzulást, amely – pontosan a piac ezen hiányossága miatt – létrejöhetne, ha nemzeti szinten eltérő kritériumokat alkalmaznának a hátrányos megkülönböztetés elleni védelem tekintetében.

19. Ennélfogva azt javasolom, hogy a Bíróság az alábbi választ adja a nemzeti bíróság első és második kérdésére: egy munkáltató álláshirdetéssel kapcsolatban tett nyilvános kijelentése, miszerint bizonyos etnikai származású személyek jelentkezését elutasítja, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében.

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

15 – Sunstein, C., 'Why markets don't stop discrimination', in: *Free markets and social justice*, Oxford University Press, Oxford, 1997, 165. o.

*A bizonyítási teher*

20. A kérdést előterjesztő bíróság a bizonyítási teherrel kapcsolatosan is iránymutatást vár. Ezek a kérdések a CGKR nemzeti bíróság előtt tett azon állításaihoz kapcsolódnak, miszerint a Feryn folytatja hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi gyakorlatát.

21. Az irányadó rendelkezés az irányelv 8. cikke. Ebből a rendelkezésből következik, hogy amennyiben olyan tények nyernek megállapítást, amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt, az alperesnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült. Vagyis, amennyiben első ránézésre hátrányos megkülönböztetés esete forog fenn, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy ez az elv nem sérült.

22. A bizonyítási teher ezen megfordítása összhangban van a közösségi joggal és a Bíróság nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatával. Miként a Bíróság megállapította: „az első ránézésre hátrányos megkülönböztetés esetében a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a [férfi és a női] munkavállalók bére között fennálló eltérésnek objektív okai vannak. A munkavállalókat megfosztaná az egyenlő bérezés elve nemzeti bíróság előtti érvényesítésének lehetőségétől, ha az első ránézésre hátrányos megkülönböztetés esetét okozó bizonyítékból nem következne az, hogy a munkáltatóra hárul a bérek közötti eltérés nem hátrányosan megkülönböztető voltának bizonyítása” [16]. Ebben a vonatkozásban ami igaz a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésre, az igaz az etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetésre is. Az irányelv 8. cikke valóban szóról szóra tükrözi a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelv [17] 4. cikkét.

23. A nemzeti bíróság feladata, hogy a bizonyítási teherrel kapcsolatos ezen szabályokat az ügy sajátos körülményeire alkalmazza. Mindazonáltal, ahogyan a Bizottság helyesen rámutat, az irányelv 8. cikke szerinti hátrányos megkülönböztetés vélelmezhető olyan esetekben, amikor megállapítást nyer, hogy egy munkáltató az alapeljárás tárgyához hasonló nyilvános kijelentést tett a saját munkaerő-felvételi eljárásával kapcsolatban, ráadásul az általa alkalmazott konkrét munkaerő-felvételi gyakorlat nem átlátható, és egyetlen szóban forgó etnikai származású személyt sem vett még fel. Ennek a vélelemnek a megdöntése a munkáltató feladata.

24. Azzal kapcsolatban, hogy a nemzeti bíróság miként értékelje a munkáltató által benyújtott ellenbizonyítékokat, meg kell jegyezni, hogy a nemzeti bíróságnak a vonatkozó nemzeti eljárási szabályokat kell alkalmaznia, feltéve először is, hogy ezek a szabályok nem kedvezőtlenebbek, mint a

16 – A C-236/98. sz. JämO-ügyben 2000. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-2189. o.) 53. pontja. Lásd még a C-196/02. sz. Nikoloudi-ügyben 2005. március 10-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-1789. o.) 74. pontját.

17 – HL L 14., 6. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 264. o. Módosította az 1998. július 13-i 98/52/EK tanácsi irányelv (HL L 205., 66. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 307. o.). Lásd még a 2000/78/EK irányelv 10. cikkének (1) bekezdését.

hasonló, belső jellegű keresetekre vonatkozóak (egyenértékűség elve), másodszor nem olyanok, hogy gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézzé tegyék a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását (tényleges érvényesülés elve) [18].

25. Ennek megfelelően azt javasolom a Bíróságnak, hogy a nemzeti bíróság harmadik, negyedik és ötödik kérdésére az alábbi választ adja: amennyiben megállapítást nyer a faji vagy etnikai származáson alapuló, első ránézésre hátrányos megkülönböztetés esete, az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült.

*Megfelelő szankciók*

26. Végezetül a nemzeti bíróság a faji vagy etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetés megállapítása esetén alkalmazandó megfelelő szankciókra vonatkozóan tesz fel kérdést. Pontosabban arra vár választ, hogy a hátrányos megkülönböztetés megvalósulását megállapító ítélet megfelelő szankciónak tekinthető-e, vagy a jelen ügy körülményeihez hasonló körülmények fennállása esetén a nemzeti bíróságnak köteleznie kell a munkáltatót a hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi eljárás abbahagyására.

27. A szankciók kérdése tekintetében az irányelv 15. cikke kimondja, hogy „a tagállamok megállapítják az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók szabályait, és meghoznak minden szükséges intézkedést, hogy biztosítsák ezek alkalmazását. A szankcióknak, amelyek az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük". Továbbá, ahogyan a Bíróság a *Von Colson és Kamann* ügyben kimondta, a nemzeti bíróságok kötelessége, hogy megtegyenek minden megfelelő intézkedést a tagállamok valamely irányelvből fakadó, az irányelvben meghatározott eredmények elérésére vonatkozó kötelezettsége teljesítésének biztosítása érdekében. [19]

28. A kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy a vonatkozó nemzeti jogszabályokkal összhangban eldöntse, hogy a jelen ügy körülményeire tekintettel melyik szankció megfelelő. A jelen ügyben azonban a pusztán figyelmeztető jellegű szankciók nem rendelkeznének megfelelő visszatartó erővel a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartatására [20]. Ennélfogva úgy tűnik, sokkal megfelelőbb szankció lenne az ilyesfajta magatartást tiltó bírósági ítélet.

29. Összességében, amennyiben a nemzeti bíróság megállapítja, hogy az egyenlő bánásmód elve sérült, hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell alkalmaznia.

18 – Ebben az értelemben lásd a C-33/76. sz. Rewe-ügyben 1976. december 16-án hozott ítéletet (EBHT 1976., 1989. o.); a C-430/93. és C-431/93. sz., Van Schijndel és van Veen egyesített ügyekben 1995. december 14-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-4705. o.) 17. pontját, és a C-222/05–C-225/05. sz., Van der Weerd és társai egyesített ügyekben 2007. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-4233. o.) 28. pontját.

19 – A 14/83. sz., Von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet (EBHT 1984., 1891. o.) 26. pontja. Lásd még a 79/83. sz. Harz-ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet (EBHT 1984., 1921. o.) 26. pontját.

20 – Lásd analógia útján a Von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 23. és 24. pontját.

## III – Végkövetkeztetések

30. A fent kifejtett okokra tekintettel álláspontom az, hogy az arbeidshof te Brussel által előterjesztett kérdésekre a következő választ kell adni:

1) Egy munkáltató álláshirdetéssel kapcsolatban tett nyilvános kijelentése, miszerint bizonyos etnikai származású személyek jelentkezését elutasítja, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében.

2) Amennyiben megállapítást nyer a faji vagy etnikai származáson alapuló, első ránézésre hátrányos megkülönböztetés esete, az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült.

3) Abban az esetben, ha a nemzeti bíróság megállapítja, hogy az egyenlő bánásmód elve sérült, hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell alkalmaznia.