NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
M. POIARES MADURO
prednesené 12. marca 2008 [1]

1. Napriek všeobecnému názoru slová môžu ublížiť. Môžu však viesť k diskriminácii? To je v podstate hlavná otázka v prejednávanom prípade. Arbeidshof te Brussel (Belgicko) podal na Súdny dvor Európskych spoločenstiev návrh na začatie prejudiciálneho konania týkajúci sa smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod [2]. Cieľom návrhu je vyriešiť určité otázky, ktoré boli vznesené v kontexte konania medzi orgánom na podporu rovnakého zaobchádzania a zamestnávateľom, ktorý viackrát uviedol, že nezamestná osoby marockého pôvodu.

I — Skutkové okolnosti a návrh na začatie prejudiciálneho konania

2. Firma Feryn NV (ďalej len „Feryn“) je spoločnosťou, ktorá sa špecializuje na predaj a inštaláciu vysúvacích a delených dverí. Začiatkom roka 2005 sa spoločnosť Feryn snažila zamestnať montérov na inštaláciu vysúvacích dverí u svojich klientov. Na tento účel umiestnila veľký reklamný panel s nápisom „Potrebujeme zamestnancov“ na pozemkoch podniku nachádzajúcich sa pozdĺž diaľnice medzi Bruselom a Antverpami.

3. Dňa 28. apríla 2005 denník *De Standaard* uverejnil rozhovor s pánom Pascalom Ferynom, jedným z riaditeľov spoločnosti, pod názvom „Klienti si neželajú Maročanov“. Pán Feryn údajne uviedol, že jeho podnik neprijme ľudí marockého pôvodu:

„Okrem týchto Maročanov nikto iný nereagoval na našu výzvu počas dvoch týždňov.. My však nehľadáme Maročanov. Naši klienti o nich nestoja. Majú inštalovať vysúvacie dvere v súkromných domoch, často vo vilách, a klienti si ich neželajú u seba vidieť.“

Podobné články sa objavili v novinách *Het Nieuwsblad* a *Het Volk*.

Pán Feryn popiera vyjadrenia uvedené v týchto novinách.

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Ú. v. ES L 180, s. 22; Mim. vyd. 20/001, s. 23.

4. Večer 28. apríla 2005 sa pán Feryn zúčastnil na diskusnej relácii v belgickej štátnej televízii, v priebehu ktorej uviedol:

„Mnoho našich obchodných zástupcov navštevuje našich klientov… Všetci si nechávajú inštalovať alarmy a majú v súčasnosti veľký strach. Nevylupujú iba imigranti. Nebudem to tvrdiť a nie som rasista. Belgičania vylupujú rovnako ako imigranti. No ľudia majú nepochybne strach. Často sa teda hovorí: nie imigranti… Musím vyhovieť požiadavkám mojich klientov. Ak mi poviete ‚chcem takýto výrobok alebo chcem to alebo tamto', a ak vám poviem‚neurobím to ‚pošlem vám týchto ľudí', odpoviete mi ‚nechcem vaše dvere'. Mohol by som svoj podnik zatvoriť. Musíme vyhovieť požiadavkám klientov. Tento problém sa ma netýka, ja som ho v Belgicku nevyvolal. Chcem rozbehnúť svoju spoločnosť a na konci roka dosiahnuť obrat, a ako ho dosiahnem? Získam ho tým, že vyhoviem prianiam klienta!"

5. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pre rovnosť príležitostí a boj proti rasizmu, ďalej len „CGKR") je orgánom na podporu rovnosti zaobchádzania. CGKR bolo založené na základe zákona z 15. februára 1993. Tento zákon bol zmenený a doplnený zákonom z 25. februára 2003 („zákon o boji proti diskriminácii"). Smernica 2000/43 bola do belgického práva prebratá týmto zákonom.

6. Po výmene korešpondencie so spoločnosťou Feryn podalo CGKR 31. marca 2006 žalobu predsedovi Arbeidsrechtbank Brussel (Belgicko) proti spoločnosti Feryn, v ktorej *inter alia* navrhuje, aby súd určil, že Feryn porušila zákon o boji proti diskriminácii, a nariadilo ukončenie diskriminačnej politiky prijímania zamestnancov. Predseda Arbeidsrechtbank však uviedol, že sporné verejné vyhlásenia nepredstavujú diskriminačné akty. Skôr sú dôkazom potenciálnej diskriminácie, pretože sa v nich uvádza, že ak by sa osoby určitého etnického pôvodu rozhodli podať žiadosť o prijatie do zamestnania, spoločnosť Feryn ich neprijme. CGKR netvrdilo ani nepreukázalo, že Feryn v skutočnosti zamietla žiadosť o prijatie do zamestnania z dôvodu etnického pôvodu žiadateľa. Z týchto dôvodov boli žalobné návrhy CGKR zamietnuté uznesením z 26. júna 2006. CGKR podalo proti tomuto uzneseniu odvolanie na Arbeidshof te Brussel, ktorý podal na Súdny dvor Európskych spoločenstiev tento návrh na začatie prejudiciálneho konania.

7. Arbeidshof te Brussel položil niekoľko veľmi presných otázok týkajúcich sa smernice a osobitných okolností, ktoré sú sporné v konaní vo veci samej.[3] Tieto otázky sa v podstate týkajú pojmu priamej diskriminácie (prvá a druhá otázka), dôkazného bremena (tretia, štvrtá a piata otázka) a otázky vhodnej nápravy (šiesta otázka). Pri odpovedi na tieto otázky je potrebné pripomenúť, že v rámci konania podľa článku 234 ES Súdny dvor nie je oprávnený uplatniť predpisy Spoločenstva na konkrétny prípad,

3 — Ú. v. EÚ C 82, s. 21.

ale môže len poskytnúť vnútroštátnemu súdu výklad práva Spoločenstva, ktorý mu môže byť užitočný pri posúdení účinkov ustanovenia vnútroštátneho práva.

II — Posúdenie

Pojem priamej diskriminácie

8. Účelom tejto smernice je ustanovenie rámca boja proti diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu, so zámerom uplatniť zásady rovnosti zaobchádzania v členských štátoch.[4] Smernica sa vzťahuje tak na verejný, ako aj na súkromný sektor, pokiaľ ide o podmienky prístupu k zamestnaniu, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok, bez ohľadu na odbor činnosti a na úroveň profesiovej hierarchie…[5] Podľa článku 2 ods. 1 tejto smernice „zásada rovnakého zaobchádzania [znamená] to, že neexistuje žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe rasy alebo etnického pôvodu“. Článok 2 ods. 2 stanovuje, že „za priamu diskrimináciu sa považuje prípad, keď sa s jednou osobou z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii menej priaznivo ako s inou osobou“.

9. Prvá otázka, na ktorú by mal Súd odpovedať, je v podstate táto: Predstavuje diskrimináciu v zmysle smernice, ak zamestnávateľ počas náborovej kampane verejne vyhlási, že žiadosti od osôb určitého etnického pôvodu budú zamietnuté?

10. Vnútroštátny súd, ktorý vo veci rozhodol na prvom stupni, sa nazdáva, že pokiaľ zamestnávateľ nekonal podľa svojich vlastných diskriminačných vyhlásení, ide len o hypotetickú diskrimináciu, ktorá nespadá do pôsobnosti smernice. V tomto zmysle sa vyjadrili aj Spojené kráľovstvo a Írsko. Argumentujú, že v prípade neexistencie identifikovateľného sťažovateľa, ktorý sa stal obeťou diskriminácie, sa smernica neuplatňuje. V dôsledku uvedeného orgány, akým je CGKR, nemôžu za takýchto okolností podať žalobu na vnútroštátne súdy z dôvodu priamej diskriminácie v zmysle smernice.

11. CGKR zastáva opačný názor a tvrdí, že zákaz priamej diskriminácie sa týka tak procesu prijímania do zamestnania, ako

4 — Článok 1 smernice.

5 — Článok 3 ods. 1 písm. a) smernice.

aj potenciálneho rozhodnutia o prijatí do zamestnania. Podľa CGKR vecný dosah smernice musí byť určený nezávisle od otázky, kto je oprávnený podať žalobu. Inými slovami, otázka *locus standi* CGKR nemá vplyv na otázku, či došlo k priamej diskriminácii. Komisia a belgická vláda zastávajú ten istý názor ako CGKR.

12. Zdá sa, že existuje určitý stupeň nejasnosti, pokiaľ ide o vzťah medzi pojmom priamej diskriminácie a otázkou, či je subjekt zastupujúci verejný záujem oprávnený usilovať o právnu nápravu tam, kde bola porušená zásada rovnosti zaobchádzania. Ako zdôraznili Spojené kráľovstvo a Írsko, cieľom smernice nebolo zabezpečiť, aby podľa právnych predpisov členských štátov mohli orgány zastupujúce verejný záujem podať žalobu *actio popularis*. V tejto súvislosti sa odvolávajú na článok 7 smernice. Toto ustanovenie vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili, aby súdne konania boli k dispozícii „všetkým osobám, ktoré *sa* cítia poškodené nedodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania“ [6], a orgánom zastupujúcim verejný záujem, *„ktoré konajú v prospech alebo na podporu žalobcu“* [7].

13. Z uvedeného ustanovenia však nevyplýva, že členské štáty nemôžu poskytnúť ďalšie možnosti na výkon práva alebo odškodnenie. Smernica naopak výslovne stanovuje, že „členské štáty môžu prijať alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania než ustanovenia tejto smernice“ [8], a že „vykonávanie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dôvodom pre zníženie úrovne ochrany proti diskriminácii, ktorú už poskytujú členské štáty v oblastiach, ktoré upravuje táto smernica“ [9]. V zásade je teda záležitosťou vnútroštátneho práva, či taký orgán na podporu rovnakého zaobchádzania, akým je CGKR, môže podať žalobu, ak nekoná v záujme konkrétneho sťažovateľa. Smernica umožňuje členským štátom vybrať si rôzne metódy výkonu tejto právnej úpravy, pričom však musia zabezpečiť, aby boli primerané súdne a správne postupy prístupné osobám, ktoré tvrdia, že boli diskriminované, ako aj orgánom zastupujúcim verejný záujem, ktoré zastupujú sťažovateľov, ktorí boli obeťami diskriminácie. V tomto ohľade súhlasím so Spojeným kráľovstvom a Írskom v tom, že smernica nevyžaduje, aby členské štáty zabezpečili, aby orgány zastupujúce verejný záujem mali *locus standi* na podanie žaloby, keď neexistuje sťažovateľ, ktorý by tvrdil, že je obeťou diskriminácie.

14. To však neznamená, že pôsobnosť smernice je obmedzená na prípady, v ktorých sú identifikovateľní sťažovatelia, ktorí boli obeťami diskriminácie. Formy diskriminácie, ktoré smernice pokrýva, musia byť odvodené najmä z jej znenia a účelu, nie z nápravných prostriedkov, ktoré musia členské štáty zabezpečiť. Rozsah diskriminačného

6 — Článok 7 ods. 1 smernice (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

7 — Článok 7 ods. 2 smernice (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

8 — Článok 6 ods. 1 smernice.

9 — Článok 6 ods. 1 smernice.

správania zakázaného smernicou je jedna vec, rozsah mechanizmov na výkon práva a nápravných prostriedkov, ktoré smernica výslovne stanovuje, je vec úplne iná. Smernica musí byť, samozrejme, chápaná v rámci širšej politiky „potreby podporovať podmienky na sociálne široký trh pracovných síl“ [10] a „zabezpečenia rozvoja demokratických a tolerantných spoločností, ktoré umožňujú účasť všetkých osôb bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod“. [11] Okrem toho v mojich nedávnych návrhoch vo veci Coleman som tvrdil, že ak je smernica prijatá na základe článku 13 ES, musí byť vykladaná vo svetle širších hodnôt, ktoré tvoria podklad tohto ustanovenia. [12] Smernica nepochybne stanovuje minimálne opatrenia, ale to nie je dôvodom na taký výklad jej dosahu, ktorý by bol užší než výklad vo svetle tých hodnôt, ktoré má ochraňovať. Určitá úroveň ako minimum ochrany nie je to isté ako *minimálna* úroveň ochrany. Právne predpisy Spoločenstva môžu členským štátom ponechať určitý priestor na zabezpečenie ešte väčšej ochrany, pričom však z uvedeného nemôžeme vyvodiť záver, že úroveň ochrany stanovená v predpisoch Spoločenstva je najnižšou možnou úrovňou. [13]

15. Za tohto predpokladu sa mi zdá, že výklad, ktorý by obmedzil pôsobnosť smernice na prípady identifikovateľných sťažovateľov, ktorí sa uchádzali o konkrétne zamestnanie, by viedol k nebezpečenstvu ohrozenia účinnosti zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnanosti. Pri akomkoľvek nábore zamestnancov sa najväčší „výber“ odohráva medzi tými, ktorí sa prihlásia, a tými, ktorí tak neurobili. Od nikoho nie je rozumné očakávať, že sa bude uchádzať o miesto, keď bude dopredu vedieť, že z dôvodu svojho rasového alebo etnického pôvodu nemá šancu byť prijatý. Z uvedeného vyplýva, že verejné vyhlásenie zamestnávateľa, že osoby určitého rasového alebo etnického pôvodu sa nemajú hlásiť, má účinok, ktorý určite nie je iba hypotetický. Neuznať, že ide o akt diskriminácie, by bolo prehliadnutím sociálnej reality, že takéto vyhlásenia majú ponižujúci a demoralizujúci dosah na osoby uvedeného pôvodu, ktoré sa chcú zapojiť do pracovného trhu, a najmä tie, ktoré by mali záujem o prácu pre predmetného zamestnávateľa.

16. V takých prípadoch môže byť veľmi ťažké identifikovať jednotlivé obete, lebo postihnuté osoby sa takémuto zamestnávateľovi predovšetkým neprihlásia. Spojené kráľovstvo a Írsko pri pojednávaní pripustili, že pojem „obeť“ musí zahŕňať osoby, ktoré by mali záujem uchádzať sa o túto prácu a sú na ňu kvalifikované. To však sotva rieši tento problém vzhľadom na ťažkosti spojené s individuálnou identifikáciou týchto osôb a s ich nízkou motiváciou na to, aby sa prihlásili. Verejným vyhlásením úmyslu neprijať do zamestnania osoby určitého rasového a etnického pôvodu zamestnávateľ v skutočnosti vylučuje tieto osoby z procesu podania

10 — Odôvodnenie č. 8 smernice.

11 — Odôvodnenie č. 12 smernice.

12 — Pozri moje návrhy vo veci C-303/06, Coleman, v konaní pred Súdnym dvorom, bod 7 a nasl. Uvedený prípad sa týka smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

13 — Tamže, bod 24.

žiadosti a z jeho pracoviska. Zamestnávateľ teda nielen hovorí o diskriminácii, ale diskriminuje. Nielen vyslovuje slová, ale vykonáva „vyjadrenie úmyslov“. Oznámenie, že osoby určitého rasového alebo etnického pôvodu nie sú ako žiadatelia o prácu vítaní, je teda samo osebe formou diskriminácie. [14]

17. Ak by diskriminácia takéhoto druhu bola z určitého dôvodu celkom vylúčená z pôsobnosti smernice, viedlo by to k zvláštnym výsledkom, lebo by z toho vyplývalo, že členské štáty by v súlade so smernicou mohli zamestnávateľom umožniť robiť medzi uchádzačmi rozdiely na základe rasového alebo etnického pôvodu tým, že by predtým mohli verejne oznámiť diskriminačnú povahu svojej politiky prijímania zamestnancov. Týmto spôsobom by sa najzjavnejšia stratégia diskriminácie zamestnancov mohla ukázať ako „najvýhodnejšia“. To by jasne poškodilo — nie podporilo — podmienky trhu práce, ktorý by mal umožňovať sociálnu integráciu. Stručne povedané, došlo by tak k zmareniu samotného účelu smernice, ak by verejné vyhlásenia zamestnávateľa v súvislosti s náborovou kampaňou v tom zmysle, že žiadosti od osôb určitého etnického pôvodu budú zamietnuté, nespadali priamo pod pojem priamej diskriminácie.

18. Tvrdenie pána Feryna, že klienti nie sú priaznivo naklonení zamestnancom určitého etnického pôvodu, je úplne irelevantné, pokiaľ ide o otázku uplatnenia smernice. Aj keby uvedený prístup klientov bol pravdivý, preukázalo by to iba, že „trh nevyrieši diskrimináciu“ [15] a že regulačný zásah je nevyhnutný. Okrem toho prijatie regulačných opatrení na úrovni Spoločenstva pomáha vyriešiť problém kolektívneho postupu zamestnávateľov tým, že predchádza narušeniu hospodárskej súťaže, ku ktorému by práve z dôvodu tejto chyby na trhu mohlo dôjsť, ak by existovali rôzne úrovne ochrany proti diskriminácii na vnútroštátnej úrovni.

19. Na základe uvedeného navrhujem, aby Súd odpovedal na prvú a druhú otázku položenú vnútroštátnym súdom takto: verejné vyhlásenie zamestnávateľa v kontexte náborovej kampane v tom zmysle, že žiadosti od osôb určitého etnického pôvodu budú zamietnuté, predstavuje priamu diskrimináciu podľa článku 2 ods. 2 písm. a) smernice.

14 — SEARLE, J.: *Speech Acts*. Cambridge University Press 1969. AUSTIN, J. L.: *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, s. 165.

Dôkazné bremeno

20. Vnútroštátny súd taktiež položil otázky týkajúce sa dôkazného bremena. Tieto otázky sú relevantné vo vzťahu k tvrdeniam, ktoré CGKR uviedlo pred vnútroštátnym súdom, že Feryn aj naďalej uplatňuje diskriminačné postupy v oblasti prijímania zamestnancov.

21. Relevantným ustanovením je článok 8 smernice. Z tohto ustanovenia vyplýva, že ak boli preukázané skutočnosti, na základe ktorých je možné predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, prislúcha odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Ak teda ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, prislúcha zamestnávateľovi preukázať, že nedošlo k porušeniu uvedenej zásady.

22. Toto prenesenie dôkazného bremena je v súlade s právnou úpravou Spoločenstva a judikatúrou Súdneho dvora v oblasti diskriminácie na základe pohlavia. Súdny dvor uviedol, že „v prípadoch, kde ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, prislúcha zamestnávateľovi dokázať, že existujú objektívne dôvody pre rozdiely v odmenách [medzi zamestnancami a zamestnankyňami]. Zamestnanci by boli zbavení prostriedkov na zabezpečenie súladu so zásadou rovnakej odmeny pred vnútroštátnymi súdmi, pokiaľ by dôkaz, ktorý na prvý pohľad preukazuje, že ide o diskrimináciu, nemal za účinok prenesenie dôkazného bremena na zamestnávateľa, aby preukázal, že rozdiel v odmene v skutočnosti nie je diskriminačný“ [16]. V tejto súvislosti treba uviesť, že to, čo platí pre prípady diskriminácie na základe pohlavia, platí aj pre prípady diskriminácie na základe etnického pôvodu. V článku 8 smernice sa opakuje slovo po slove znenie článku 7 smernice Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia. [17]

23. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby uplatnil tieto pravidlá týkajúce sa dôkazného bremena na osobitné okolnosti prípadu. Ako správne uvádza Komisia, za okolností, keď je preukázané, že zamestnávateľ urobil také verejné vyhlásenia o svojej politike prijímania do zamestnania, aké sú predmetom konania vo veci samej, a kde sú aj súčasné náborové postupy naďalej neprehľadné, pričom žiadna osoba s určitým etnickým pôvodom nebola prijatá do zamestnania, existuje predpoklad diskriminácie podľa článku 8 smernice. Prináleží zamestnávateľovi, aby tento predpoklad vyvrátil.

24. Pokiaľ ide o otázku, ako má vnútroštátny súd posudzovať protidôkaz predložený zamestnávateľom, je potrebné uviesť, že vnútroštátny súd musí uplatniť príslušné vnútroštátne procesné predpisy, pričom tieto pravidlá jednak nesmú byť menej výhodné ako predpisy týkajúce sa podobných žalôb

16 — Rozsudok z 30. marca 2000, Jämställdhetsombudsmannen, C-236/98, Zb. s. I-2189, bod 53. Pozri aj rozsudok z 10. marca 2005, Nikoloudi, C-196/02, Zb. s. I-1789, bod 74.

17 — Ú. v. ES L 14, s. 6, zmenená a doplnená smernicou Rady 98/52/ES z 13. júla 1998 (Ú. v. ES L 205, s. 66; Mim. vyd. 05/003, s. 307). Pozri aj článok 10 ods. 1 smernice 2000/78.

vnútroštátnej povahy (zásada ekvivalencie) a jednak nesmú spôsobovať, aby bol výkon práv vyplývajúcich z právneho poriadku Spoločenstva v praxi nemožný alebo príliš ťažký (zásada efektivity). [18]

25. V súlade s uvedenými úvahami navrhujem Súdnemu dvoru, aby na tretiu, štvrtú a piatu otázku položenú vnútroštátnym súdom odpovedal takto: ak bolo preukázané, že ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie na základe rasového alebo etnického pôvodu, prislúcha odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Primerané nápravné prostriedky

26. Nakoniec sa vnútroštátny súd pýta na vhodné nápravné prostriedky v prípadoch, kde bola preukázaná diskriminácia na základe rasového alebo etnického pôvodu. Konkrétne sa vnútroštátny súd pýta, či by rozsudok, v ktorom sa konštatuje, že došlo k diskriminácii, predstavoval vhodný nápravný prostriedok, alebo či za takých okolností, akými sú okolnosti tohto prípadu, by mal vnútroštátny súd zamestnávateľovi nariadiť, aby svoju diskriminačnú politiku prijímania do zamestnania ukončil.

27. Čo sa týka sankcií, článok 15 smernice stanovuje, že „členské štáty stanovia systém sankcií za porušovanie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa prijali podľa tejto smernice a prijmú všetky opatrenia potrebné na ich vykonávanie. Takto stanovené sankcie, ktoré môžu obsahovať vyplácanie náhrad obetiam, musia byť účinné, primerané a odradzujúce“. Okrem toho, ako stanovil Súdny dvor v rozsudku Von Colson a Kamann, vnútroštátne súdy majú povinnosť prijať všetky primerané opatrenia na zabezpečenie splnenia povinnosti členských štátov dosiahnuť výsledok stanovený v smernici. [19]

28. Vnútroštátnemu súdu prináleží v súlade s relevantnými predpismi vnútroštátneho práva určiť, aké nápravné prostriedky sú najvhodnejšie za okolností prejednávaného prípadu. Čisto symbolické sankcie však nie sú dostatočne odradzujúce na výkon zákazu diskriminácie. [20] Preto sa zdá, že súdny príkaz zakazujúci takéto správanie by predstavoval vhodnejší nápravný prostriedok.

29. Súhrnne, ak vnútroštátny súd určí, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, musí nariadiť účinné, primerané a odradzujúce nápravné prostriedky.

18 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Súdneho dvora zo 16. decembra 1976, Rewe, 33/76, Zb. s. 1989; zo 14. decembra 1995, Van Schijndel a van Veen, C-430/93 a C-431/93, Zb. I-4705, bod 17, a zo 7. júna 2007, van der Weerd a i., C-222/05 až C-225/05, Zb. s. I-4233, bod 28.

19 — Rozsudok Súdneho dvora z 10. apríla 1984, Von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 26. Pozri aj rozsudok Súdneho dvora z 10. apríla 1984, Harz, 79/83, Zb. s. 1921, bod 26.

20 — Pozri analogicky rozsudok Von Colson a Kamann, body 23 a 24.

III — Návrh

30. Z vyššie uvedených dôvodov zastávam názor, že na otázky predložené Arbeidshof te Brussel by sa mala poskytnúť takáto odpoveď:

1. Verejné vyhlásenie zamestnávateľa v kontexte náborovej kampane v tom zmysle, že žiadosti od osôb určitého etnického pôvodu budú zamietnuté, predstavuje priamu diskrimináciu podľa článku 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

2. Ak bolo preukázané, že ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie na základe rasového alebo etnického pôvodu, prislúcha odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

3. Ak vnútroštátny súd určí, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, musí nariadiť účinné, primerané a odradzujúce nápravné prostriedky.