

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

10. července 2008\*

Ve věci C-54/07,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím arbeidshof te Brussel (Belgie) ze dne 24. ledna 2007, došlým Soudnímu dvoru dne 6. února 2007, v řízení

**Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding**

proti

**Firma Feryn NV,**

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení C. W. A. Timmermans, předseda senátu, L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk a J.-C. Bonichot (zpravodaj), soudci,

\* Jednací jazyk: nizozemština.

generální advokát: M. Poiares Maduro,  
vedoucí soudní kanceláře: B. Fülöp, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 28. listopadu 2007,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding C. Bayartem, advocaat,
- za belgickou vládu L. Van den Broeck a C. Pochet, jako zmocněnkyněmi,
- za Irsko D. O'Haganem a P. McGarrym, jako zmocněnci,
- za vládu Spojeného království T. Harris, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s T. Wardem, barrister, a J. Eady, solicitor,
- za Komisi Evropských společenství M. van Beekem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 12. března 2008,

vydává tento

## Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, s. 22, Zvl. vyd. 20/01, s. 23).
  
- 2 Projednávaná žádost byla předložena v rámci sporu mezi Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu), žalobcem v původním řízení, a společností Firma Feryn NV (dále jen „Feryn“), žalovanou v původním řízení, v souvislosti s výroky jednoho z jejích ředitelů, který veřejně prohlásil, že jeho společnost nechce zaměstnávat osoby označované za „cizího původu“.

## Právní rámec

### *Právní úprava Společenství*

- 3 Podle článku 1 směrnice 2000/43 je „účelem této směrnice [...] stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

4 Podle čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice se:

„přímou diskriminací rozumí případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“.

5 Článek 3 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice uvádí, že se směrnice vztahuje na „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti nebo do pracovního poměru včetně kritérií výběru a podmínek nábory, bez ohledu na obor činnosti a na úroveň profesní hierarchie, včetně pracovního postupu“. Naproti tomu podle jejího čl. 3 odst. 2 se tato směrnice netýká „rozdílů v zacházení na základě státní příslušnosti [...]“.

6 Podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/43:

„Členské státy mohou přijmout nebo zachovat předpisy, které jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.“

7 Článek 7 této směrnice stanoví:

„1. Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení, případně včetně dohodovacích řízení směřující k dodržování povinností podle této směrnice, byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.“

2. Členské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly ve prospěch nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností vyplývajících z této směrnice.

[...]“

8 Článek 8 odst. 1 uvedené směrnice mimoto stanoví:

„Členské státy přijmou v souladu se svými právními řády nezbytná opatření, aby, jakmile se osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

9 Článek 13 odst. 1 směrnice 2000/43 vyžaduje, aby členské státy určily jeden nebo několik subjektů pověřených podporou rovného zacházení. Podle čl. 13 odst. 2 uvedené směrnice:

„Členské státy zajistí, aby do pravomoci těchto subjektů spadalo:

– aniž je dotčeno právo obětí a sdružení, organizací a dalších právnických osob uvedených v čl. 7 odst. 2, poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace,

[...]"

- 10 Konečně, článek 15 uvedené směrnice ukládá členským státům, aby zajistily stanovení systému sankcí, a uvádí, že tyto sankce mohou zahrnovat vyplácení náhrad oběti a musí být „účinné, přiměřené a odrazující“.

### *Vnitrostátní právní úprava*

- 11 Účelem zákona ze dne 25. února 2003 o boji proti diskriminaci a o změně zákona ze dne 15. února 1993 o zřízení Centra pro rovné příležitosti a boj proti rasismu (*Moniteur belge* ze dne 17. března 2003, s. 12844), ve znění zákona ze dne 20. července 2006 o změně některých zákonů (*Moniteur belge* ze dne 28. července 2006, s. 36940, dále jen „zákon ze dne 25. února 2003“), je provedení směrnice 2000/43 do belgického práva.
- 12 Článek 2 zákona ze dne 25. února 2003 zakazuje veškerou přímou či nepřímou diskriminaci týkající se podmínek přístupu k zaměstnání. Účelem článku 19 uvedeného zákona je provést článek 8 směrnice 2000/43 o důkazním břemenu.
- 13 Zákon ze dne 25. února 2003 rovněž umožňuje postihovat případy diskriminace jak trestněprávně, tak občanskoprávně. Soud může podle článku 19 tohoto zákona nařídit ukončení diskriminačního jednání (odstavec 1) a zveřejnění svého rozhodnutí (odstavec 2), nebo může podle článku 20 uvedeného zákona uložit penále.
- 14 Belgický zákonodárce poskytl Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding možnost být účastníkem řízení před soudy, pokud existuje nebo by mohla existovat diskriminace, aniž by v této souvislosti byla nezbytná existence předchozí stížnosti.

**Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 15 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, které je subjektem belgického práva, určeným na základě článku 13 směrnice 2000/43 k podpoře rovného zacházení, požádalo belgické pracovní soudy, aby určily, že Feryn, specializovaná na prodej a montáž sklápěcích a sektorových vrat, uplatňuje diskriminační politiku při náboru do zaměstnání.
- 16 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding se opírá o veřejná prohlášení ředitele uvedeného podniku, podle kterých v podstatě jeho podnik hledal montéry, ale nechtěl přijmout „osoby cizího původu“ z důvodů neochoty jeho zákazníků vpouštět je při provádění prací do svých domovů.
- 17 Usnesením ze dne 26. června 2006 voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (předseda pracovního soudu v Bruselu) žalobu Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding zamítl a uvedl zejména, že neexistuje žádný důkaz ani domněnka pro to, že by se třeba býť jen jedna osoba ucházela o zaměstnání a nebyla přijata z důvodu svého etnického původu.
- 18 Za těchto okolností se arbeidshof te Brussel (pracovní soud v Bruselu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Jedná se o přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/43[...], pokud zaměstnavatel poté, co umístil nabídku zaměstnání určenou k upoutání pozornosti, veřejně prohlásí:

„Musím vyhovět požadavkům svých zákazníků. Když řeknete: »Chci určitý výrobek nebo chci to a tohle«, a já řeknu: »To nedělám, pošlu tyto lidi«, pak

řeknete: »Já vaše vrata nechci«. Pak můžu skončit s podnikáním. Musíme plnit požadavky zákazníků. Toto není moje věc. Já jsem tento problém v Belgii nevytvořil. Chci, aby se firmě dařilo, a chci, abychom na konci roku dosahovali obratu, a jak toho dosáhnou [...] Musím to dělat takovým způsobem, jakým to chce zákazník!{?}‘

- 2) Postačuje pro prokázání, že se jedná o přímou diskriminaci, která se dotýká podmínek přístupu k zaměstnání, určení, že zaměstnavatel uplatňuje přímo diskriminující výběrová kritéria?
  
- 3) Lze vzít při zkoumání případné diskriminační povahy náborové politiky zaměstnavatele v úvahu skutečnost, že společností spojenou se zaměstnavatelem jsou přijímáni do zaměstnání pouze montéři domácího původu, pro prokázání přímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/43 [...]?
  
- 4) Co se rozumí ,skutečnostmi nasvědčujícími tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminací ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43[...]? Jakou přísnost musí vnitrostátní soud prokázat při posuzování skutečností, které mohou vést ke vzniku domněnky diskriminace?
  - a) V jakém rozsahu představuje předchozí diskriminace (veřejné oznámení přímo diskriminujících výběrových kritérií v dubnu 2005) ,skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminací ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice [2000/43]?
  
  - b) Může diskriminace prokázaná v dubnu 2005 (veřejné oznámení v dubnu 2005) poté zakládat domněnku trvání přímo diskriminující náborové politiky? Postačuje – vzhledem ke skutkovým okolnostem původního řízení – ke



vzniku domněnky (že zaměstnavatel uplatňuje diskriminační náborovou politiku a v jejím uplatňování pokračuje), že v dubnu 2005 odpovídá veřejně na otázku, zda jako zaměstnavatel zachází stejným způsobem s osobami cizího původu jako s osobami domácího původu a zda tedy není vlastně trochu rasistou, takto: „Musím vyhovět požadavkům svých zákazníků. Když řeknete: »Chci určitý výrobek nebo chci to a tohle«, a já řeknu: »To nedělám, pošlu tyto lidi«, pak řeknete: »Já vaše vrata nechci«. Pak můžu skončit s podnikáním. Musíme plnit požadavky zákazníků. Toto není moje věc. Já jsem tento problém v Belgii nevytvořil. Chci, aby se firmě dařilo, a chci, abychom na konci roku dosahovali obrátu, a jak toho dosáhnou [...] Musím to dělat takovým způsobem, jakým to chce zákazník!«[?]

- c) Může, vzhledem ke skutkovým okolnostem původního řízení, vést společná tisková zpráva zaměstnavatele a vnitrostátního subjektu pro boj proti diskriminaci, ve které jsou zaměstnavatelem přinejmenším implicitně připuštěny diskriminační skutečnosti, ke vzniku takové domněnky?
  - d) Vede skutečnost, že zaměstnavatel nezaměstnává montéry cizího původu, ke vzniku domněnky nepřímé diskriminace, pokud týž zaměstnavatel měl před určitou dobou velké potíže s nábořem montérů, a také veřejně prohlásil, že jeho zákazníci neradi spolupracují s montéry cizího původu?
  - e) Postačuje ke vzniku domněnky diskriminace jediná skutečnost?
  - f) Lze s ohledem na skutkové okolnosti původního řízení dovodit domněnku diskriminace, které se dopustil zaměstnavatel, z pouhého přijímání montérů domácího původu do zaměstnání u společnosti spojené s takovým zaměstnavatelem?
- 5) Jak přísně musí vnitrostátní soud posoudit důkaz opaku, který je třeba předložit, pokud existuje domněnka diskriminace ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43[...]? Lze domněnku diskriminace ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice

2000/43[...] vyvrátit pouhým prohlášením zaměstnavatele v tisku, že nejedná nebo nadále nebude jednat diskriminačním způsobem a že montéři cizího původu jsou u něj vítáni, nebo pouhým prohlášením zaměstnavatele, že jsou u něj, s výjimkou sesterského podniku, všechna volná místa pro montéry obsazena, nebo sdělením, že byla přijata tuniská uklízečka; nebo může být domněnka, s ohledem na skutkové okolnosti původního řízení, vyvrácena výlučně skutečným přijetím montérů cizího původu do zaměstnání nebo dodržením závazků obsažených ve společném tiskovém prohlášení?

- 6) Co se rozumí ‚účinnými, přiměřenými a odrazujícími‘ sankcemi ve smyslu článku 15 směrnice 2000/43[...]? Dovoluje podmínka uvedená v článku 15 směrnice 2000/43[...] vnitrostátnímu soudu, aby se omezil na určení, že vzhledem ke skutkovým okolnostem v původním řízení došlo k přímé diskriminaci? Nebo tato podmínka ukládá vnitrostátnímu soudu povinnost, aby vydal usnesení nařizující zdržení se takového jednání, jak je stanoveno vnitrostátním právem? V jakém rozsahu musí vnitrostátní soud nařídit zveřejnění rozhodnutí, které bude vydáno, jako účinnou, přiměřenou a odrazující sankci, s ohledem na skutkové okolnosti sporu v původním řízení?

## K předběžným otázkám

- <sup>19</sup> Úvodem je třeba připomenout, že článek 234 ES opravňuje Soudní dvůr nikoliv k tomu, aby použil pravidla Společenství na určitý případ, nýbrž pouze k tomu, aby se vyjádřil k výkladu Smlouvy o ES a aktů přijatých orgány Společenství (viz zejména rozsudky ze dne 15. července 1964, van der Veen, 100/63, Recueil, s. 1105, 1121, a ze dne 10. května 2001, Veedfald, C-203/99, Recueil, s. I-3569, bod 31). Soudní dvůr však může v rámci soudní spolupráce zavedené tímto článkem na základě okolností uvedených ve spise vnitrostátnímu soudu poskytnout výklad práva Společenství, který pro něj může být užitečný při posuzování účinků toho či onoho jeho ustanovení (rozsudky ze dne 8. prosince 1987, Gauchard, 20/87, Recueil, s. 4879, bod 5, a ze dne 5. března 2002, Reisch a další, C-515/99, C-519/99 až C-524/99 a C-526/99 až C-540/99, Recueil, s. I-2157, bod 22).

- 20 Předkládající soud v podstatě žádá Soudní dvůr o výklad ustanovení směrnice 2000/43 za účelem posouzení rozsahu pojmu „přímá diskriminace“, pokud jde o veřejná prohlášení učiněná zaměstnavatelem v rámci náboru do zaměstnání (první a druhá otázka), podmínek, za kterých může být použito pravidlo o obrácení důkazního břemene stanovené stejnou směrnicí (třetí až pátá otázka), a povahy sankcí, které přicházejí v úvahu za takových předpokladů, jako v projednávané věci (šestá otázka).

### *K první a druhé otázce*

- 21 Irsko, jakož i Spojené království Velké Británie a severního Irska k první a druhé otázce uvádí, že k přímé diskriminaci ve smyslu směrnice 2000/43 nedochází, a směrnice se tudíž nepoužije, pokud údajná diskriminace vyplývá z veřejných prohlášení učiněných zaměstnavatelem ve věci jeho náborové politiky, ale neexistuje konkrétní stěžovatel tvrdící, že byl obětí takové diskriminace.
- 22 Je pravda, jak uplatnily tyto dva členské státy, že čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/43 definuje přímou diskriminaci jako situaci, ve které „je zacházeno“ z důvodu rasy nebo etnického původu s jednou osobou méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo bylo by zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Článek 7 téže směrnice rovněž vyžaduje, aby členské státy zajistily, aby soudní řízení byla dostupná „všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení“, a subjektům zastupujícím veřejný zájem jednajícím „ve prospěch nebo na podporu žalobce“.
- 23 Z toho však nelze dovodit, že neexistence konkrétního stěžovatele umožňuje konstatovat neexistenci jakékoliv diskriminace ve smyslu směrnice 2000/43. Ta má totiž za cíl, jak připomíná její osmý bod odůvodnění, „podporovat trh práce prospívající soci-

álnímu začlenění“. Za tímto účelem čl. 3 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice uvádí, že se tato směrnice vztahuje zejména na kritéria výběru a podmínky nábory.

- 24 Dosáhnout cíle podpory trhu práce prospívajícího sociálnímu začlenění by bylo obtížné, kdyby byla působnost směrnice 2000/43 omezena pouze na situace, ve kterých by neúspěšný uchazeč o zaměstnání mající za to, že se stal obětí přímé diskriminace, podal na zaměstnavatele žalobu.
- 25 Skutečnost, že zaměstnavatel veřejně prohlásí, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, je totiž zjevně takové povahy, že může skutečně odradit některé uchazeče od toho, aby se přihlásili, a tudíž představuje překážku jejich přístupu na trh práce, zakládá přímou diskriminaci při nábory ve smyslu směrnice 2000/43. Existence takové přímé diskriminace nepředpokládá existenci konkrétního stěžovatele, který tvrdí, že se stal obětí takové diskriminace.
- 26 Otázka, zda se jedná o přímou diskriminaci ve smyslu směrnice 2000/43, musí být odlišena od otázky týkající se právních prostředků stanovených v článku 7 směrnice pro účely konstatování a potrestání nerespektování zásady rovného zacházení. Tyto právní prostředky totiž musí být, v souladu s ustanoveními tohoto článku, přístupné osobám údajně poškozeným diskriminací. Požadavky článku 7 směrnice 2000/43 jsou nicméně, jak je uvedeno v článku 6 této směrnice, pouze minimálními požadavky, a uvedená směrnice nezakazuje členským státům, aby přijaly nebo zachovaly předpisy, které jsou pro ochranu zásady rovného zacházení příznivější.
- 27 Článek 7 směrnice 2000/43 v důsledku toho nijak nebrání tomu, aby členské státy ve svých vnitrostátních právních předpisech stanovily právo sdružení majících oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice nebo subjektů určených v souladu s jejím článkem 13, podat návrh na zahájení soudního nebo správního řízení k zajištění dodržování povinností vyplývajících z uvedené směrnice, aniž by jednaly jménem určitého stěžovatele, nebo pokud konkrétní stěžovatel neexistuje. Nicméně přísluší

pouze vnitrostátnímu soudci, aby posoudil, zda právní předpisy takovou možnost připouští.

- 28 S ohledem na výše uvedené je důvodné odpovědět na první a druhou předběžnou otázku tak, že skutečnost, že zaměstnavatel veřejně prohlásí, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, představuje přímou diskriminaci při náborech do zaměstnání ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/43, vzhledem k tomu, že taková prohlášení mohou skutečně odradit určité uchazeče od toho, aby se přihlásili, a tudíž působí jako překážka jejich přístupu na trh práce.

#### *Ke třetí až páté otázce*

- 29 Třetí až pátá otázka se týká toho, jak má být použito pravidlo o obrácení důkazního břemene stanovené v čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43 v situaci, ve které je tvrzena existence diskriminační náborové politiky s odkazem na veřejné výroky zaměstnavatele ohledně jeho náborové politiky.
- 30 Článek 8 směrnice 2000/43 v tomto ohledu uvádí, že přísluší žalovanému, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo, pokud skutečnosti nasvědčují tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. Povinnost předložit důkaz opaku, která tak zatěžuje původce údajné diskriminace, podléhá pouhému konstatování domněnky diskriminace, pokud je založena na prokázaných skutečnostech.
- 31 Takovými skutečnostmi, které mohou odůvodnit domněnku, že se jedná o diskriminační náborovou politiku, jsou prohlášení, kterými zaměstnavatel veřejně oznamuje, že v rámci své náborové politiky nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu.

32 Takovému zaměstnavateli tedy přísluší, aby předložil důkaz, že neporušil zásadu rovného zacházení, což může učinit zejména tím, že prokáže, že skutečná náborová politika podniku těmto prohlášením neodpovídá.

33 Předkládajícímu soudu přísluší jednak ověřit, zda skutečnosti vytýkané uvedenému zaměstnavateli jsou prokázány, a jednak posoudit, zda skutečnosti, které uvádí na podporu svých tvrzení, podle kterých neporušil zásadu rovného zacházení, jsou dostatečné.

34 V důsledku toho je třeba odpovědět na třetí až pátou otázku tak, že veřejná prohlášení, kterými zaměstnavatel oznámí, že v rámci své náborové politiky nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, postačí ke vzniku domněnky existence přímo diskriminující náborové politiky ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43. Tomuto zaměstnavateli pak přísluší, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Může to učinit tak, že prokáže, že skutečná náborová praxe podniku těmto prohlášením neodpovídá. Předkládajícímu soudu přísluší, aby ověřil, že vytýkané skutečnosti jsou prokázány, a posoudil, zda skutečnosti uplatněné na podporu tvrzení uvedeného zaměstnavatele, podle kterých neporušil zásadu rovného zacházení, jsou dostatečné.

#### *K šesté otázce*

35 Šestá otázka se týká v zásadě toho, jaké sankce mohou být považovány za přiměřené diskriminaci při náboru, prokázané na základě veřejných prohlášení zaměstnavatele.

36 Článek 15 směrnice 200/43 ukládá členským státům, aby stanovily systém sankcí za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice. Tento článek

uvádí, že tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující, a stanoví, že mohou zahrnovat vyplácení náhrad oběti.

37 Článek 15 směrnice 2000/43 tak členským státům ukládá povinnost zavést do svého právního řádu opatření dostatečně účinná pro dosažení cíle této směrnice a k zajištění toho, aby tato opatření mohla být účinně uplatňována před vnitrostátními soudy, tak aby soudní ochrana byla skutečná a účinná. Směrnice 2000/43 nicméně členským státům neukládá, aby stanovily určité sankce, nýbrž ponechává členským státům svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění cíle, který stanoví.

38 V takovém případě, jakým je případ předložený Soudnímu dvoru předkládajícím soudem, kde není přímá oběť diskriminace, ale kde orgán, který je k tomu oprávněn zákonem, požaduje, aby diskriminace byla konstatována a potrestána, musí být sankce, jejichž stanovení ve vnitrostátním právu požaduje článek 15 směrnice 2000/43, rovněž účinné, přiměřené a odrazující.

39 Mohou případně, pokud se to jeví přiměřené situaci dotčené v původním řízení, spočívat v konstatování diskriminace soudem nebo příslušným správním orgánem, spolu s vhodnou mírou publicity, jejíž náklady pak přísluší uhradit žalovanému. Mohou rovněž spočívat, podle pravidel stanovených vnitrostátními předpisy, v soudním příkazu adresovanému zaměstnavateli, jenž mu ukládá, aby ukončil konstatovanou diskriminační praxi, případně doprovázeném penále. Mohou krom toho spočívat v přiznání náhrady škody ve prospěch orgánu, který byl účastníkem řízení.

40 Na šestou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že článek 15 směrnice 2000/43 vyžaduje, aby systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice byl i v případě, kdy neexistuje konkrétní oběť, účinný, přiměřený a odrazující.

## K nákladům řízení

- 41 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) **Skutečnost, že zaměstnavatel veřejně prohlásí, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, představuje přímou diskriminaci při náborech do zaměstnání ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, vzhledem k tomu, že taková prohlášení mohou skutečně odradit určité uchazeče od toho, aby se přihlásili, a tudíž působí jako překážka jejich přístupu na trh práce.**
  
- 2) **Veřejná prohlášení, kterými zaměstnavatel oznámí, že v rámci své náborové politiky nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, postačí ke vzniku domněnky existence přímo diskriminující náborové politiky ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43. Tomuto zaměstnavateli pak přísluší, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Může to učinit tak, že prokáže, že skutečná náborová praxe podniku těmto**



**prohlášením neodpovídá. Předkládajícímu soudu přísluší, aby ověřil, že vytýkané skutečnosti jsou prokázány, a posoudil, zda skutečnosti uplatněné na podporu tvrzení uvedeného zaměstnavatele, podle kterých neporušil zásadu rovného zacházení, jsou dostatečné.**

- 3) Článek 15 směrnice 2000/43 vyžaduje, aby systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice byl i v případě, kdy neexistuje konkrétní oběť, účinný, přiměřený a odrazující.

Podpisy.