

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2008. július 10.\*

A C-54/07. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az arbeidshof te Brussel (Belgium) a Bírósághoz 2007. február 6-án érkezett, 2007. január 24-i határozatával terjesztett elő az előtte

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

és

a **Firma Feryn NV**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, L. Bay Larsen, K. Schieman, J. Makarczyk és J.-C. Bonichot (előadó) bírák,

\* Az eljárás nyelve: holland.

főtanácsnok: M. Poiares Maduro,  
hivatalvezető: Fülöp B. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2007. november 28-i tárgyalást követően,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding képviseletében C. Bayart advocaat,
  
- a belga kormány képviseletében L. Van den Broeck és C. Pochet, meghatalmazotti minőségben,
  
- Írország képviseletében D. O'Hagan és P. McGarry, meghatalmazotti minőségben,
  
- az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében T. Harris, meghatalmazotti minőségben, segítője: T. Ward barrister és J. Eady solicitor,
  
- az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. van Beek és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2008. március 12-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv (HL L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.) értelmezésére vonatkozik.
  
- 2 Ezt a kérelmet a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Központ az esélyegyenlőségért és rasszizmus elleni fellépésért), az alapeljárás felperese és a Firma Feryn NV társaság (a továbbiakban: Feryn), az alapeljárás alperese közötti jogvita keretében terjesztették elő, azt követően, hogy e társaság egyik igazgatója nyilvánosan kijelentette, hogy társaságuk nem kíván úgynevezett „allochton” személyeket felvenni.

### Jogi háttér

#### *A közösségi szabályozás*

- 3 A 2000/43 irányelv célja, 1. cikkének értelmében „a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem keretrendszerének kialakítása azzal a szándékkal, hogy az egyenlő bánásmód elve a tagállamokban megvalósuljon”.

4 Ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében: „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, eljárta vagy eljárának”.

5 Az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy az irányelv vonatkozik „a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei[re] – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve a szakmai előmenetelt”. Ugyanakkor az irányelv, 3. cikke (2) bekezdésének értelmében, nem vonatkozik „az állampolgárságon alapuló eltérő bánásmódra”.

6 A 2000/43 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmében:

„A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából kedvezőbbek, mint amelyeket ez az irányelv meghatároz.”

7 Ezen irányelv 7. cikke pontosítja:

„(1) A tagállamok biztosítják, hogy minden személy, akit saját állítása szerint az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt sérelem ért, az ebből az irányelvből eredő igényeit bírói és/vagy közigazgatási úton – a tagállamok által szükségesnek vélt esetben akár békéltető eljárás útján is – érvényesíthesse annak a viszonyoknak a megszűnte után is, amelyben a megkülönböztetés állítólagosan történt.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy azok az egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jog által szabályozott kritériumokkal összhangban törvényes érdekükben áll az ebben az irányelvben előírt rendelkezések betartásának biztosítása, a sértett személy nevében vagy támogatójaként, annak beleegyezésével, az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek teljesítéséért folytatott bírósági és/vagy közigazgatási eljárásban részt vehessenek.

[...].”

8 Az irányelv 8. cikkének (1) bekezdése előírja többek között, hogy:

„A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az alperesnek kelljen bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült, abban az esetben, ha azok a személyek, akiket saját állításuk szerint az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt sérelem ért, a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt olyan tényeket bizonyítanak, amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt”.

9 A 2000/43 irányelv 13. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy a tagállamok kijelölnek egy vagy több szervet, amelyek feladata az egyenlő bánásmód ösztönzése. Ezen irányelv 13. cikke (2) bekezdésének értelmében:

„A tagállamok biztosítják, hogy a testületek hatásköre kiterjedjen arra, hogy:

– az áldozatok és a 7. cikk (2) bekezdésében említett egyesületek, szervezetek vagy más jogi személyek jogainak sérelme nélkül önálló segítséget nyújtsanak a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböztetés miatti panaszaik érvényesítése során

[...].

- 10 Végezetül az említett irányelv 15. cikke a tagállamokra bízta az alkalmazandó szankciók szabályainak meghatározását, és pontosítja, hogy a szankciók az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják, továbbá „hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek” kell lenniük.

### *A nemzeti szabályozás*

- 11 A különböző rendelkezésekről szóló 2006. július 20-i törvény (*Moniteur belge* 2006. július 28., 36940. o.) által módosított, a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemről és a Központ az esélyegyenlőségért és a rasszizmus elleni fellépésért létrehozásáról szóló 1993. február 15-i törvény módosításáról szóló 2003. február 25-i törvény (*Moniteur belge* 2003. március 17., 12844. o., a továbbiakban: 2003. február 25-i törvény) célja a 2000/43 irányelv belga jogba történő átültetése.
- 12 A 2003. február 25-i törvény 2. cikke tilt minden közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést a kereső tevékenységhez való hozzáférés feltételeinek vonatkozásában. E törvény 19. cikkének célja a 2000/43 irányelv bizonyítási teherre vonatkozó 8. cikkének átültetése.
- 13 A 2003. február 25-i törvény ugyancsak lehetővé teszi a hátrányos megkülönböztetés elleni, akár büntetőjogi, akár polgári jogi fellépést. E törvény 19. cikkének értelmében a bíró elrendelheti a hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartás abbahagyását ((1) bekezdés) és határozatának közzétételét ((2) bekezdés), vagy az említett törvény 20. cikkének értelmében kényszerítő bírságot szabhat ki.
- 14 A belga jogalkotó lehetőséget biztosított a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding számára, hogy keresetet indítson, amennyiben hátrányos megkülönböztetés áll vagy állhat fenn, anélkül hogy ezt megelőzően e tekintetben panaszt nyújtottak volna be.

## Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 15 A Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, mint a 2000/43 irányelv 13. cikkének értelmében az egyenlő bánásmód megvalósulásának ösztönzése céljából kijelölt szerv, annak megállapítását kérte a belga munkaügyi bíróságtól, hogy a Feryn, lengőajtók, ajtószárnyak, illetve szekcionált kapuk eladására és beépítésére szakosodott társaság, hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politikát folytat.
- 16 A Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kérelme e vállalat igazgatójának nyilvános kijelentésein alapul, miszerint lényegében vállalata beszerelő munkásokat keres, ám nem vehet fel „allochtonokat”, mivel az ügyfelek nem kívánják őket a munkák időtartamára otthonukba beengedni.
- 17 2006. június 26-i végzésével a voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (brüsszeli munkaügyi bíróság elnöke) elutasította a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kérelmét, és megállapította többek között, hogy sem bizonyíték, sem alapos gyanú nem áll fenn arra nézve, hogy valamely személy jelentkezett egy állásra, ám származására tekintettel nem alkalmazták.
- 18 Ilyen körülmények között az arbeidshof te Brussel (brüsszeli munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az előtte folyamatban lévő eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A [...] 2000/43/EK [...] irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetésről van-e szó, ha egy munkáltató azután, hogy figyelemfelhívási céllal kiírt egy állásajánlatot, nyilvánosan kijelenti:

»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 erre az ajtóra'. Ezzel a saját üzletemet teszem tönkre. Nekünk igazodnunk kell a vásárlóink igényeihez. Ez a probléma nem az én problémám. Nem én vagyok a felelős Belgiumban ezért a problémáért. Azt szeretném, hogy a cég működjön, az év végére teljesítsük a kifizetett forgalmunkat, és ezt hogyan érem el ... nos, úgy kell elérnem, hogy közben teljesítem a vásárlók kívánságait!«?

- 2) Elégséges-e az alkalmazottként való felvétel feltételeit érintő közvetlen hátránnyos megkülönböztetés fennállásához annak megállapítása, hogy a munkáltató közvetlenül hátránnyos megkülönböztető kiválasztási szempontokat alkalmaz?
  
- 3) Figyelembe lehet-e venni a munkáltató munkaerő-felvételi politikája esetlegesen hátránnyos megkülönböztető mivoltának vizsgálata során a [...] 2000/43/EK [...] irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerinti közvetlen hátránnyos megkülönböztetés megállapításához, hogy a munkáltató kapcsolt vállalkozása kizárólag autochton beszerelő munkásokat alkalmaz?
  
- 4) Mit kell érteni a [...] 2000/43/EK [...] irányelv 8. cikkének (1) bekezdése szerinti olyan tények alatt, »amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt«? Mekkora szigorral kell a nemzeti bíróságnak eljárnia azon tények értékelése során, amelyek alapján a hátránnyos megkülönböztetés alapos gyanúja felmerül?
  - a) A korábban történt hátránnyos megkülönböztetéssel kapcsolatos tények (2005. áprilisi nyilvános kijelentés a közvetlenül hátránnyos megkülönböztető kiválasztási szempontok tárgyában) mennyiben tekinthetők olyan »tényeknek, [...] amelyekből« a[z] [2000/43] irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében »vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt«?
  
  - b) A 2005 áprilisában megállapított hátránnyos megkülönböztetés (2005. áprilisi nyilvános kijelentés) alapján vélelmezhető-e később a közvetlenül hátránnyos megkülönböztető munkaerő-felvételi politika továbbfolytatása?



Elégséges-e – az alapeljárásban felmerült tények figyelembevételével – a gyanú (amely szerint a munkáltató hátrányosan megkülönböztető felvételi politikát alkalmaz és folytat) megalapozottságához, hogy 2005 áprilisában arra a kérdésre, hogy munkáltatóként más elbírálásban részesíti-e az allochtonokat és az autochtonokat, tehát tulajdonképpen nem rasszista-e egy kicsit, a nyilvánosság előtt így válaszolt: »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 erre az ajtóra'. Ezzel a saját üzletemet teszem tönkre. Nekünk igazodnunk kell a vásárlóink igényeihez. Ez a probléma nem az én problémám. Nem én vagyok a felelős Belgiumban ezért a problémáért. Azt szeretném, hogy a cég működjön, az év végére teljesítsük a kitűzött forgalmunkat, és ezt hogyan érem el ... nos, úgy kell elérnem, hogy közben teljesítem a vásárlók kívánságait!«?

- c) Megalapozhatja-e ezt a gyanút – az alapeljárásban felmerült tények figyelembevételével – egy olyan, a munkáltató és a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem nemzeti intézménye által adott közös sajtóközlemény, amelyben a munkáltató legalábbis hallgatólagosan elismerte a hátrányos megkülönböztetés tényét?
  - d) Vélelmezhető-e közvetett hátrányos megkülönböztetés abból a tényből, hogy egy munkáltató nem foglalkoztat allochton beszerelő munkásokat, akkor, ha ennek a munkáltatónak korábban nagy nehézséget okozott beszerelő munkásokat találni, és ezzel összefüggésben nyilvánosan is kijelentette, hogy a vásárlói nem szívesen dolgoznak allochton beszerelő munkásokkal?
  - e) Elégséges-e egyetlen tény ahhoz, hogy a hátrányos megkülönböztetés gyanúját megalapozza?
  - f) Vélelmezhető-e – az alapeljárásban felmerült tények figyelembevételével – a munkáltató által megvalósított hátrányos megkülönböztetés annak alapján, hogy e munkáltató egyik kapcsolt vállalkozása kizárólag autochton munkavállalókat alkalmaz?
- 5) Milyen szigorral kell eljárnia a nemzeti bíróságnak az előterjesztendő ellenbizonyíték elbírálása során, akkor, amikor a[z] [...] 2000/43 [...] irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vélelmezhető a hátrányos megkülönböztetés?

Cáfolhatja-e a[z] [...] irányelv 8. cikkének (1) bekezdése szerint vélelmezhető hátrányos megkülönböztetést a munkáltatónak a sajtóban tett azon egyetlen és egyszerű kijelentése, miszerint nem vagy már nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést, és szívesen lát allochton beszerelő munkásokat; és/vagy cáfolhatja-e ezt egy olyan egyszerű kijelentéssel a munkáltató, miszerint a leányvállalata kivételével nála minden beszerelő munkási állás betöltött, és/vagy cáfolhatja-e ezt annak a közlésével, hogy egy tunéziai takarítónót vettek fel; és/vagy – az alapeljárás során felmerült tények figyelembevételével – a gyanú kizárólag azzal cáfolható, hogy allochton beszerelő munkások ténylegesen felvételt nyertek, vagy/és azáltal, hogy a közös sajtóközleményben foglalt kötelezettségeket teljesíti?

- 6) Mit kell az alatt a szankció alatt érteni, amely a [...] 2000/43 [...] irányelv 15. cikke értelmében »hatékony, arányos és visszatartó erejű«? Lehetővé teszi-e a [...] 2000/43 [...] irányelv 15. cikkében foglalt feltétel a nemzeti bíróság számára, hogy az alapeljárásban felmerült tények figyelembevételével csupán egyszerűen megállapítsa, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés történt? Vagy eszerint a nemzeti bíróságnak az abbahagyásra kötelezés iránti keresetnek is helyt kell-e adnia, ahogyan ezt a nemzeti jog előírja? Mennyiben szükséges ezen túlmenően, hogy a nemzeti bíróság – az alapeljárásban felmerült tények figyelembevételével – a meghozandó ítélet nyilvánosságra hozatalát hatékony, arányos és visszatartó erejű szankcióként elrendelje?”

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

- 19 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy az EK 234. cikk keretében a Bíróság csak arra jogosult, hogy az EK-Szerződés és az Európai Közösségek intézményei által hozott aktusok értelmezéséről döntsön, arra viszont nem, hogy a közösségi szabályokat egy meghatározott ügyre alkalmazza (lásd különösen a 100/63. sz. Van der Veen ügyben 1964. július 15-én hozott [EBHT 1964., 1105. o. és 1121. o.] ítéletet és a C-203/99. sz. Veedfald-ügyben 2001. május 10-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-3569. o.] 31. pontját). Mindazonáltal a Bíróság az e cikkel bevezetett igazságszolgáltatási együttműködés keretében – az iratokban fellelhető tényekből kiindulva – megadhatja a nemzeti bíróságnak a közösségi jog értelmezésének azokat az elemeit, amelyek valamely közösségi jogi rendelkezés hatásainak értékelése során részére hasznosak lehetnek (a 20/87. sz. Gauchard-ügyben 1987. december 8-án hozott ítélet [EBHT 1987., 4879. o.] 5. pontja és a C-515/99., C-519/99–C-524/99. és C-526/99–C-540/99. sz., Reisch és társai egyesített ügyekben 2002. március 5-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-2157. o.] 22. pontja).

- 20 A kérdést előterjesztő bíróság lényegében a 2000/43 irányelv rendelkezéseinek értelmezését kéri a Bíróságtól annak céljából, hogy mérlegelje a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma hatályát egy munkáltatónak a felvételi eljárás keretében tett nyilvános kijelentései vonatkozásában (első és második kérdés), azon feltételeket, amelyek között alkalmazható a bizonyítási teher megfordításának ugyanezen irányelvben foglalt szabálya (harmadik, negyedik és ötödik kérdés), valamint azon szankciók természetét, amelyek az alapügyben szereplőhöz hasonló esetben megfelelőnek tekinthetők (hatodik kérdés).

*Az első és második kérdéstről*

- 21 Az első és a második kérdés vonatkozásában Írország, valamint Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága azt állítja, hogy nem állhat fenn a 2000/43 irányelv értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetés, mivel ezen irányelv nem alkalmazható, amikor az állítólagos hátrányos megkülönböztetés egy munkáltatónak saját munkaerő-felvételi politikájának tárgyában tett nyilvános kijelentéseiből ered, ám olyan azonosítható sértett személy hiányában, aki azt állítaná, hogy e hátrányos megkülönböztetés áldozatává vált.
- 22 Igaz, hogy – amint e két tagállam állítja – a 2000/43 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése olyan helyzetként határozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, amikor egy személlyel szemben faji vagy etnikai alapon kevésbé kedvezően „járnak el”, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának. Ezen irányelv 7. cikke pedig 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”, valamint azok a közhasznú szervezetek, akik „a sértett személy nevében vagy támogatójaként” járnak el.
- 23 Ugyanakkor ebből nem lehet azt a következtetést levonni, hogy az azonosítható sértett személy hiánya a 2000/43 irányelv értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetés hiányának megállapításához vezet. Ennek az irányelvnek célja ugyanis, amint arra nyolcadik preambulumbekzdése emlékeztet, „egy társadalmi

integrációt szolgáló munkaerőpiac feltételei[nek] elősegítése”. Az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja e célból pontosítja, hogy az irányelv vonatkozik többek között a kiválasztás kritériumaira és a munkaerő-toborzás feltételeire.

- 24 A társadalmi integrációt szolgáló munkaerőpiac feltételei elősegítésének célja nehezen lenne elérhető, ha a 2000/43 irányelv hatálya kizárólag azon esetekre korlátozódna, amelyekben egy felvételt nem nyert jelölt, aki állítása szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés áldozata, bírósági eljárást indít a munkáltatóval szemben.
- 25 Ugyanis az a tény, hogy egy munkáltató nyilvánosan kijelenti, hogy nem vesz fel bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat, ami nyilvánvalóan alkalmas arra, hogy egyes jelölteket komolyan visszatartson jelentkezésük benyújtásától, és ennél fogva akadályozza a munkaerőpiachoz való hozzáférésüket, a munkaerő-felvétel során alkalmazott hátrányos megkülönböztetést valósít meg a 2000/43 irányelv értelmében. Ilyen közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállásának nem feltétele, hogy azonosítható legyen egy sértett személy, aki állítása szerint ilyen hátrányos megkülönböztetésnek vált áldozatává.
- 26 Azt a kérdést, hogy mi számít a 2000/43 irányelv értelmében vett hátrányos megkülönböztetésnek, meg kell különböztetni az irányelv 7. cikke által az egyenlő bánásmód elve be nem tartásának megállapítása és szankcionálása céljából biztosított jogorvoslatok kérdésétől. Ezen jogorvoslatoknak ugyanis, e cikk rendelkezéseinek megfelelően, olyan személyek számára kell nyitva állniuk, akiket saját állításuk szerint hátrányos megkülönböztetés által sérelem ért. A 2000/43 irányelv 7. cikkében foglalt követelmények ugyanakkor, amint arról ezen irányelv 6. cikke rendelkezik, csupán minimális követelményeknek tekinthetők, és az irányelv nem tiltja a tagállamok számára, hogy olyan rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn, amelyek az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából kedvezőbbek.
- 27 Következésképpen a 2000/43 irányelv 7. cikke egyáltalában nem tiltja, hogy a tagállamok nemzeti jogszabályaikban biztosítsák, hogy azok az egyesületek, amelyeknek törvényes érdekükben áll az ebben az irányelvben előírt rendelkezések betartásának biztosítása, vagy a 13. cikke szerint kijelölt szervek bírósági vagy közigazgatási eljárást kezdeményezzenek az ezen irányelvből eredő kötelezettségek betartatásának biztosítása céljából, akkor is, ha nem egy meghatározott sértett személy nevében, illetve egy

azonosítható sértett személy hiányában járnak el. Mindazonáltal kizárólag a nemzeti bíróság feladata annak értékelése, hogy saját nemzeti szabályozása ilyen lehetőséget biztosít, vagy sem.

28 A fentiekre tekintettel az első és második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az a tény, hogy egy munkáltató nyilvánosan kijelenti, hogy nem vesz fel bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat, a munkaerő-felvétel során alkalmazott közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg a 2000/43 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében, mivel az ilyen nyilatkozatok alkalmasak arra, hogy egyes jelölteket komolyan visszatartsanak jelentkezésük benyújtásától, és ennélfogva akadályozzák a munkaerőpiachoz való hozzáférésüket.

*A harmadik, a negyedik és az ötödik kérdésről*

29 A harmadik, a negyedik és az ötödik kérdés arra vonatkozik, hogy miként alkalmazandó a bizonyítási teher megfordításának a 2000/43 irányelv 8. cikke (1) bekezdésében foglalt szabálya egy olyan helyzetre, amelyben a hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politika fennállását egy munkáltatónak a felvételi politika tárgyában nyilvánosan tett kijelentéseire hivatkozva róják fel.

30 A 2000/43 irányelv 8. cikke pontosítja e tekintetben, hogy az alperesnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült, ha a tényekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt. Az ellenbizonyíték biztosításának kötelezettsége, amely tehát a hátrányos megkülönböztetés feltételezett elkövetőjét terheli, kizárólag annak megállapításához van kötve, hogy fennáll a hátrányos megkülönböztetés alapos gyanúja, mivel ez megállapítást nyert tényeken nyugszik.

31 Ilyen, hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politika gyanúját megalapozó tényeknek tekinthetők az olyan nyilatkozatok, amelyek útján valamely munkáltató nyilvánosan tudatja, hogy foglalkoztatási politikájának keretében sohasem fog bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat felvenni.

- 32 Következésképpen e munkáltató feladata annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét, amelyet főként annak bizonyításával tehet meg, hogy tényleges munkaerő-felvételi gyakorlata nincs összhangban ezen kijelentéseivel.
- 33 A kérdést előterjesztő bíróság feladata egyrészt annak vizsgálata, hogy az említett munkáltatónak felrótt tények bizonyítottak-e, másrészt annak értékelése, hogy a bizonyítékok, amelyeket felhoz azon kijelentéseinek alátámasztásául, miszerint nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét, elegendőek-e.
- 34 Következésképpen a harmadik, negyedik és ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az olyan nyilvános kijelentések, amelyek útján valamely munkáltató tudatja, hogy foglalkoztatási politikájának keretében sohasem fog bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat felvenni, elegendőek annak a 2000/43 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének értelmében való vélelmezéséhez, hogy közvetlenül hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politika valósul meg. Ez esetben e munkáltató feladata annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét. Ezt megteheti annak bizonyításával, hogy tényleges munkaerő-felvételi gyakorlata nincs összhangban ezen kijelentéseivel. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az e munkáltatónak felrótt tények bizonyítottak-e, és annak értékelése, hogy a bizonyítékok, amelyeket az említett munkáltató felhoz azon kijelentéseinek alátámasztásául, miszerint nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét, elegendőek-e.

#### *A hatodik kérdésről*

- 35 A hatodik kérdés lényegében arra vonatkozik, hogy milyen szankciók tekinthetők megfelelőnek a munkáltató nyilvános kijelentései alapján megállapítást nyert hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politika tekintetében.
- 36 A 2000/43 irányelv 15. cikke a tagállamokra bízta az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók szabályainak meghatározását. Ez a cikk pontosítja, hogy a szankcióknak, amelyek

az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják, hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

37 A 2000/43 irányelv 15. cikke tehát a tagállamokra rója azt a kötelezettséget, hogy belső jogukba bevezessék azon intézkedéseket, amelyek kellőképpen hatékonyak az irányelv céljának elérésére, és oly módon járjanak el, hogy a nemzeti bíróságok előtt az érintettek eredményesen tudjanak hivatkozni ezen intézkedésekre, hogy a bírói jogvédelem tényleges és hatékony legyen. A 2000/43 irányelv ugyanakkor nem ír elő meghatározott szankciót, hanem meghagyja a tagállamok számára az irányelv céljának elérését biztosító különböző megoldások közötti szabad választás lehetőségét.

38 Egy, a kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróság elé terjesztett ügyben szereplőhöz hasonló esetben, amikor a hátrányos megkülönböztetésnek nincs közvetlen áldozata, ám a törvény által felhatalmazott szerv bírósághoz fordul a hátrányos megkülönböztetés megállapítása és szankcionálása céljából, a 2000/43 irányelv 15. cikkének előírásainak megfelelően a nemzeti jogban megállapítandó szankciónak ugyancsak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

39 Adott esetben, és amennyiben az alapügy tárgyát képező helyzetben ez megfelelőnek tűnik, a szankció állhat a hátrányos megkülönböztetésnek az illetékes bíróság vagy közigazgatási hatóság által kellő fokú nyilvánosság előtt történő megállapításából, amely nyilvánosságra hozatalnak a költségei ekkor az alperest terhelik. E szankció lehet az is, hogy, a nemzeti jog által meghatározott szabályok szerint, a bíróság felszólítja a munkáltatót a megállapított hátrányos megkülönböztetés gyakorlatának abbahagyására, és adott esetben kényszerítő bírságot szab ki. Ezen túl ilyen szankció lehet még az eljárást kezdeményező szervezet részére fizetendő kártérítés nyújtása.

40 Ennélfogva a hatodik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/43 irányelv 15. cikke előírja, hogy az irányelv átültetésére elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók rendszere hatékony, arányos és visszatartó erejű legyen akkor is, ha nincs azonosítható sértett személy.

## A költségekről

- 41 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **Az a tény, hogy egy munkáltató nyilvánosan kijelenti, hogy nem vesz fel bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat, a munkaerő-felvétel során alkalmazott 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, mivel az ilyen nyilatkozatok alkalmasak arra, hogy egyes jelölteket komolyan visszatartsanak jelentkezésük benyújtásától, és ennél fogva akadályozzák a munkaerőpiachoz való hozzáférésüket.**
  
- 2) **Az olyan nyilvános kijelentések, amelyek útján valamely munkáltató tudatja, hogy foglalkoztatási politikájának keretében sohasem fog bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat felvenni, elegendőek annak a 2000/43 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének értelmében való vélelmezéséhez, hogy közvetlenül hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politika valósul meg. Ez esetben e munkáltató feladata annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét. Ezt megteheti annak bizonyításával, hogy tényleges munkaerő-felvételi gyakorlata nincs összhangban ezen**



**kijelentéseivel. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a felrótt tények bizonyítottak-e, és annak értékelése, hogy a bizonyítékok, amelyeket az említett munkáltató felhoz azon kijelentéseinek alátámasztásául, miszerint nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét, elegendőek-e.**

- 3) A 2000/43 irányelv 15. cikke előírja, hogy az irányelv átültetésére elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók rendszere hatékony, arányos és visszatartó erejű legyen akkor is, ha nincs azonosítható sértett személy.**

Aláírások