

Vec C-54/07

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

proti

Firma Feryn NV

(návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný arbeidshof te Brussel)

„Smernica 2000/43/ES – Diskriminačné kritériá výberu zamestnancov – Dôkazné bremeno – Sankcie“

Abstrakt rozsudku

1. *Právo Spoločenstva – Zásady – Rovnosť zaobchádzania – Rovnosť zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod – Smernica 2000/43*

[*Smernica Rady 2000/43, článok 2 ods. 2 písm. a)*]

2. *Právo Spoločenstva – Zásady – Rovnosť zaobchádzania – Rovnosť zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod – Smernica 2000/43*

(*Smernica Rady 2000/43, článok 8 ods. 1*)

3. *Právo Spoločenstva – Zásady – Rovnosť zaobchádzania – Rovnosť zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod – Smernica 2000/43*

(*Smernica Rady 2000/43, článok 15*)

1. Skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu, predstavuje priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/43, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, pretože takéto vyhlásenia môžu vážne odradiť niektorých uchádzačov od toho, aby si podali prihlášku, a teda predstavujú prekážku v prístupe týchto osôb na trh práce. Existencia tohto druhu diskriminácie si nevyžaduje, aby bol žalobca identifikovateľný a tvrdil, že sa stal obeťou diskriminácie.

(pozri body 25, 28, bod 1 výroku)

2. Verejné vyhlásenia, prostredníctvom ktorých sa zamestnávateľ verejne vyslovil o tom, že v rámci svojej náborovej politiky neprijme zamestnancov určitého rasového alebo etnického pôvodu, postačujú na vytvorenie domnienky, že existuje diskriminačná politika prijímania zamestnancov v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. Prináleží teda tomuto zamestnávateľovi, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania. Môže tak urobiť napríklad tým, že preukáže, že skutočná prax podniku v oblasti prijímania do zamestnania sa s týmito výrokmami nezhoduje.

Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, či skutočnosti, ktoré sú zamestnávateľovi vytýkané, boli preukázané, a či dôkazy, ktoré uvedený zamestnávateľ predložil na podporu svojich tvrdení, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, sú dostatočné.

(pozri bod 34, bod 2 výroku)

3. Článok 15 smernice 2000/43, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, vyžaduje, a to aj v prípadoch, keď neexistuje identifikovateľná obeť, aby bol systém uplatniteľných sankcií za porušovanie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa prijali na účely prebratia tejto smernice, účinný, primeraný a odradzujúci.

(pozri bod 40, bod 3 výroku)

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 10. júla 2008 (*)

„Smernica 2000/43/ES – Diskriminačné kritériá výberu zamestnancov – Dôkazné bremeno – Sankcie“

Vo veci C-54/07,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím arbeidshof te Brussel (Belgicko) z 24. januára 2007 a doručený Súdnemu dvoru 6. februára 2007, ktorý súvisí s konaním:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

proti

Firma Feryn NV,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory C. W. A. Timmermans, sudcovia L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk a J.-C. Bonichot (spravodajca),

generálny advokát: M. Poiares Maduro,

tajomník: B. Fülöp, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 28. novembra 2007,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, v zastúpení: C. Bayart, advocaat,
- belgická vláda, v zastúpení: L. Van den Broeck a C. Pochet, splnomocnené zástupkyne,
- Írsko, v zastúpení: D. O'Hagan a P. McGarry, splnomocnení zástupcovia,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: T. Harris, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci T. Ward, barrister, a J. Eady, solicitor,
- Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. van Beek a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 12. marca 2008,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, s. 22; Mim. vyd. 20/001, s. 23).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pre rovnosť príležitostí a boj proti rasizmu, ďalej len „CGKR“), žalobcom vo veci samej, a spoločnosťou Firma Feryn NV (ďalej len „Feryn“), odporkyňou vo veci samej, ktorý vznikol v súvislosti s verejnými výrokmí jedného z riaditeľov o tom, že jeho spoločnosť nemá v úmysle zamestnať „imigrantov“.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Podľa článku 1 má smernica 2000/43 za cieľ „ustanovenie rámca boja proti diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu, so zámerom uplatniť zásady rovnakého zaobchádzania v členských štátoch“.

4 V článku 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice sa stanovuje:

„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.“

5 V článku 3 ods. 1 písm. a) tejto smernice sa upresňuje, že sa vzťahuje na „podmienky prístupu k zamestnaniu, k samostatne zárobkovej činnosti alebo pracovného pomeru, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok, bez ohľadu na odbor činnosti a na úroveň profesiovej hierarchie, vrátane pracovného postupu“. Podľa článku 3 ods. 2 sa však táto smernica netýka „rozdielneho zaobchádzania na základe štátnej príslušnosti“.

6 V článku 6 ods. 1 smernice 2000/43 sa uvádza:

„Členské štáty môžu prijať alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania než ustanovenia tejto smernice.“

7 V článku 7 sa upresňuje:

„1. Členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo správne konania, prípadne vrátane zmierovacích konaní smerujúcich k dodržiavaniu povinností podľa tejto smernice boli k dispozícii všetkým osobám, ktoré sa cítia poškodené nedodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania, dokonca aj vtedy, keď sa vzťahy, v ktorých malo dôjsť k diskriminácii, už skončili.“

2. Členské štáty zabezpečia, aby združenia, organizácie alebo iné právnické osoby, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými ich vnútroštátnymi právnymi predpismi oprávnený záujem na zabezpečení dodržiavania tejto smernice, mohli v prospech alebo na podporu žalobcu s jeho súhlasom začať akékoľvek súdne a/alebo správne konanie určené na vymáhanie plnenia povinností podľa tejto smernice.“

8 Článok 8 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty prijímú v súlade so svojimi právnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.“

9 Článok 13 ods. 1 smernice 2000/43 vyžaduje, aby členské štáty určili orgán alebo orgány na podporu rovnakého zaobchádzania. Podľa článku 13 ods. 1 tejto smernice:

„Členské štáty zabezpečia, aby do právomoci týchto orgánov patrili:

– bez toho, aby bolo dotknuté právo obetí a združení, organizácií alebo iných právnických osôb, ktoré sú uvedené v článku 7 odsek 2, poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní žaloby z dôvodov diskriminácie...“

10 Nakoniec článok 15 tejto smernice ukladá členským štátom povinnosť stanoviť systém uplatniteľných sankcií a upresňuje, že tieto sankcie môžu obsahovať vyplácanie náhrad obetiam a musia byť „účinné, primerané a odradzujúce“.

Vnútroštátna právna úprava

11 Zákon z 25. februára 2003 o boji proti diskriminácii, ktorým sa mení a dopĺňa zákon z 15. februára 1993, zakladajúci Centrum pre rovnosť príležitostí a boj proti rasizmu (*Moniteur belge* zo 17. marca 2003, s. 12844), zmenený a doplnený zákonom z 20. júla 2006 o rôznych ustanoveniach (*Moniteur belge* z 28. júla 2006, s. 36940, ďalej len „zákon z 25. februára 2003“), má za cieľ prebrať smernicu 2000/43 do belgického vnútroštátneho práva.

12 Článok 2 zákona z 25. februára 2003 zakazuje akúkoľvek formu priamej alebo nepriamej diskriminácie, pokiaľ ide o podmienky prístupu k zamestnaniu. Cieľom článku 19 tohto zákona je prebrať článok 8 smernice 2000/43 týkajúceho sa dôkazného bremena.

13 Zákon z 25. februára 2003 umožňuje konať proti diskrimináciám buď v trestnoprávnom, alebo v občianskoprávnom konaní. Súd môže na základe článku 19 tohto zákona nariadiť ukončenie diskriminačného konania (odsek 1) a uverejnenie jeho rozhodnutia (odsek 2), alebo môže na základe článku 20 tohto zákona uložiť penále.

14 Belgický zákonodarca priznal Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding aktívnu legitimáciu, keď došlo alebo môže dôjsť k diskriminácii, bez toho, aby musela byť predtým podaná žaloba v tejto súvislosti.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

15 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, belgický orgán na podporu rovnosti zaobchádzania, určený podľa článku 13 smernice 2000/43, požiadal belgické súdy príslušné v zamestnaneckých veciach, aby určili, že spoločnosť Feryn, ktorá sa špecializuje na predaj a inštaláciu vysúvacích a delených dverí, uplatňuje diskriminačnú politiku prijímania zamestnancov.

16 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding zakladá svoj návrh na verejných vyhláseniach riaditeľa tohto podniku, podľa ktorých má jeho podnik v podstate v úmysle zamestnať inštalatérov, ale nemôže prijať do zamestnania „imigrantov“, pretože jeho klienti im odmietajú umožniť prístup do svojich súkromných obydlí počas trvania prác.

17 Uznesením z 26. júna 2006 voorzitter van de Arbeidsrechtbank te Brussel (predseda súdu v zamestnaneckých veciach v Bruseli) zamietol žalobu Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding najmä z toho dôvodu, že neexistuje dôkaz ani predpoklad o tom, že by sa o pracovné miesto uchádzala osoba, ktorá by nebola prijatá do zamestnania na základe jej etnického pôvodu.

18 Za týchto okolností Arbeidshof te Brussel (Súd prvého stupňa v zamestnaneckých veciach v Bruseli), na ktorý podalo Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding odvolanie vo veci samej, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Ide o priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/43, ak zamestnávateľ po tom, čo umiestnil pracovnú ponuku, ktorá mala vzbudzovať pozornosť, verejne vyhlási:

„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!«[?]

2. Je na preukázanie priamej diskriminácie ovplyvňujúcej podmienky prístupu k zamestnaniu postačujúce konštatovať, že zamestnávateľ uplatňuje priamo diskriminačné kritériá výberu?

3. Možno pri skúmaní prípadnej diskriminačnej povahy politiky zamestnávateľa týkajúcej sa prijímania zamestnancov zohľadniť skutočnosť, že spoločnosť prepojená s týmto zamestnávateľom zamestnala iba montérov z radov domáceho obyvateľstva, aby sa preukázala priama diskriminácia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/43...?

4. Čo sa rozumie pod ‚skutočnosťami, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii‘, uvedenými v článku 8 ods. 1 smernice 2000/43/ES...? Ako prísne musí vnútroštátny súd posudzovať skutkové okolnosti, ktoré môžu vyvolať domnienku diskriminácie?

a) V akom rozsahu môžu predchádzajúce skutočnosti týkajúce sa diskriminácie (verejné vyhlásenie priamo diskriminačných kritérií výberu v apríli 2005) predstavovať ‚skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii‘, uvedené v článku 8 ods. 1 smernice [2000/43]?

b) Môže diskriminácia zistená v apríli 2005 (verejné vyhlásenie v apríli 2005) následne viesť k domnienke, že priama diskriminačná politika prijímania zamestnancov sa bude naďalej uskutočňovať? Je postačujúce – vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej – na vznik domnienky (že zamestnávateľ uplatňuje a pokračuje v uplatňovaní diskriminačnej politiky prijímania do zamestnania), že v apríli 2005, v odpovedi na otázku, či ako zamestnávateľ, nezaobchádzal rovnakým spôsobom s prisťahovalcami a s domácim obyvateľstvom, a teda či nie je trochu rasista, verejne odpovedal: ‚Musím vyhovieť požiadavkám mojich klientov. Ak mi povieťe «chcem takýto výrobok alebo chcem to alebo tamto», a ak vám povieť «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 praniu klienta!‘[?]

c) Môže vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej spoločná tlačová správa vydaná zamestnávateľom a vnútroštátnym orgánom v oblasti boja proti diskriminácii, teda správa, v ktorej sú skutočnosti týkajúce sa diskriminácie prinajmenšom implicitne uznané, vyvolať takúto domnienku?

d) Vyvoláva skutočnosť, že zamestnávateľ nezamestnáva montérov imigrantov, domnienku nepriamej diskriminácie, ak ten istý zamestnávateľ musel istý čas predtým čeliť veľkým ťažkostiam pri prijímaní montérov do zamestnania a tiež verejne vyhlasuje, že jeho klienti neradi spolupracujú s montérmi imigrantmi?

e) Je samotná skutočnosť postačujúca, aby sa vyvolala domnienka diskriminácie?

f) Možno vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej vyvodíť domnienku diskriminácie, ktorej sa dopustil zamestnávateľ, iba z toho, že spoločnosť, ktorá je prepojená s týmto zamestnávateľom, prijíma do zamestnania montérov len z radov domáceho obyvateľstva?

5. Ako prísne musí vnútroštátny súd posudzovať protidôkaz, ktorý sa má predložiť v prípade domnienky diskriminácie v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43...? Možno domnienku diskriminácie v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43... vyvrátiť samotným a jednoduchým vyhlásením zamestnávateľa v tlači, že sa nedopustí alebo sa už viac nedopustí diskriminácie a že sa o pracovné miesto môžu uchádzať montéri imigranti; a/alebo jednoduchým vyhlásením zamestnávateľa, že užno, s výnimkou dcérskej spoločnosti, boli všetky voľné pracovné miesta montérov obsadené, a/alebo vyhlásením, že zamestnal tuniskú upratovačku; a/alebo možno domnienku vyvrátiť výlučne skutočným zamestnaním montérov imigrantov, a to vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej, a/alebo plnením záväzkov prijatých v spoločnej tlačovej správe?

6. Čo sa rozumie pod ‚účinnými, primeranými a odradzujúcimi‘ sankciami v zmysle článku 15 smernice 2000/43...? Umožňuje podmienka článku 15 smernice 2000/43... vnútroštátnemu súdu, aby sa uspokojil s konštatovaním, že vzhľadom na skutkové okolnosti vo veci samej došlo k priamej diskriminácii? Alebo táto podmienka vnútroštátnemu súdu ukladá, aby vydal uznesenie o nariadení zdržať sa konania, ako to stanovuje vnútroštátne právo? V akom rozsahu má vnútroštátny súd nariadiť uverejnenie vyhlásenia rozhodnutia, ktoré sa má vydať, ako účinnú, primeranú a odradzujúcu sankciu, a to vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej?“

O prejudiciálnych otázkach

19 Na úvod je namieste pripomenúť, že článok 234 ES neumožňuje Súdnu dvoru uplatniť predpisy Spoločenstva na konkrétny prípad, ale môže sa iba vyjadriť k výkladu Zmluvy ES a aktov prijatých inštitúciami Európskeho spoločenstva (pozri najmä rozsudky z 15. júla 1964, van der Veen, 100/63, Zb. s. 1105, 1121, a z 10. mája 2001, Veedfald, C-203/99, Zb. s. I-3569, bod 31). Súdny dvor však môže v rámci súdnej spolupráce stanovenej v tomto článku, na základe okolností uvedených v spise, poskytnúť vnútroštátnemu súdu výklad práva Spoločenstva, ktorý mu môže byť užitočný pri posudzovaní účinkov daného ustanovenia práva Spoločenstva (rozsudky z 8. decembra 1987, Gauchard, 20/87, Zb. s. 4879, bod 5, a z 5. marca 2002, Reisch a i., C-515/99, C-519/99 až C-524/99 a C-526/99 až C-540/99, Zb. s. I-2157, bod 22).

20 Vnútroštátny súd v podstate žiada Súdny dvor, aby podal výklad ustanovení smernice 2000/43 na účely posúdenia dosahu pojmu priamej diskriminácie v súvislosti s verejnými vyhláseniami zamestnávateľa v rámci procesu prijímania zamestnancov (prvá a druhá otázka), okolností, za ktorých môže byť uplatnené pravidlo obrátenia dôkazného bremena stanoveného v tejto smernici (tretia až piata otázka), a povahy sankcií, ktoré možno považovať za primerané v takom prípade, akým je spor vo veci samej.

O prvej a druhej otázke

21 O prvej a druhej otázke sa Írsko, ako aj Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska vyjadrili, že nemohlo dôjsť k priamej diskriminácii podľa smernice 2000/43, a preto táto smernica nie je uplatniteľná, ak údajná diskriminácia vyplýva z verejných vyhlásení zamestnávateľa v súvislosti s jeho politikou prijímania do zamestnania bez toho, aby nejaký identifikovateľný žalobca tvrdil, že bol obeťou tejto diskriminácie.

22 Je pravda, ako uvádzajú tieto dva členské štáty, že článok 2 ods. 2 smernice 2000/43 definuje priamu diskrimináciu ako situáciu, v ktorej sa s jednou osobou z dôvodu rasy alebo

etnického pôvodu „zaobchádza“ v porovnateľnej situácii menej priaznivo ako s inou osobou. Taktiež článok 7 tejto smernice vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili, aby súdne konania boli k dispozícii „všetkým osobám, ktoré sa cítia poškodené nedodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania“, a orgánom zastupujúcim verejný záujem, „ktoré konajú v prospech alebo na podporu žalobcu“.

23 Z uvedeného však nemožno vyvodiť, že neexistencia identifikovateľného žalobcu umožňuje dospieť k záveru, že nejestvuje nijaká priama diskriminácia v zmysle smernice 2000/43. Cieľom uvedenej smernice je, ako sa uvádza v odôvodnení č. 8, „podporovať podmienky na sociálne široký trh pracovných síl“. Na dosiahnutie tohto cieľa sa v článku 3 ods. 1 písm. a) tejto smernice upresňuje, že sa vzťahuje najmä na výberové kritériá a náborové podmienky.

24 Cieľ podporovať podmienky na sociálne široký trh pracovných síl by bol len ťažko dosiahnuteľný, ak by sa pôsobnosť smernice 2000/43 obmedzovala iba na tie prípady, v ktorých by neúspešný uchádzač o zamestnanie, ktorý sa nazdáva, že sa stal obeťou priamej diskriminácie, podal na súde žalobu proti zamestnávateľovi.

25 Skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu, čo zjavne odrádza niektorých uchádzačov od toho, aby si podali prihlášku, a teda predstavuje prekážku ich prístupu na trh práce, je priamou diskrimináciou v prístupe k zamestnaniu v zmysle smernice 2000/43. Existencia tohto druhu diskriminácie si nevyžaduje, aby bol žalobca identifikovateľný a tvrdil, že sa stal obeťou diskriminácie.

26 Otázka, či ide o priamu diskrimináciu v zmysle smernice 2000/43, sa musí odlišovať od otázok týkajúcej sa ochrany práv stanovenej v článku 7 tejto smernice na účely konštatovania a sankcionovania nedodržiavania zásady rovnosti zaobchádzania. Tieto právne prostriedky na ochranu práv musia byť podľa ustanovení tohto článku k dispozícii všetkým osobám, ktoré sa cítia poškodené diskrimináciou. Ustanovenia článku 7 smernice 2000/43 však predstavujú, ako je uvedené v článku 6 tejto smernice, iba minimálne požiadavky, pričom uvedená smernica nezakazuje členským štátom, aby prijali alebo zachovali ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie na ochranu zásady rovnosti zaobchádzania.

27 Článok 7 smernice 2000/43 teda v nijakom prípade neodporuje tomu, aby členské štáty vo svojich právnych predpisoch stanovili právo združení, ktoré majú oprávnený záujem na zabezpečení dodržiavania tejto smernice, alebo právo organizácií určených podľa jej článku 13 začať akékoľvek súdne alebo správne konanie určené na vymáhanie plnenia povinností vyplývajúcich z tejto smernice bez toho, aby konali v mene určitého žalobcu alebo v prípade neexistencie identifikovateľného žalobcu. V každom prípade však prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, či predmetná právna úprava zahŕňa túto možnosť.

28 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je namieste odpovedať na prvú a druhú otázku, že skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu, predstavuje priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/43, pretože takéto vyhlásenia môžu vážne odradiť niektorých uchádzačov od toho, aby si podali prihlášku, a teda predstavujú prekážku v prístupe týchto osôb na trh práce.

O tretej až piatej otázke

29 Zámerom tretej až piatej otázky je určiť, ako uplatniť pravidlo obrátenia dôkazného bremena stanovené v článku 8 ods. 1 smernice 2000/43 na situáciu, v ktorej sa tvrdí, že ide o diskriminačnú politiku prijímania do zamestnania v súvislosti s verejnými vyhláseniami zamestnávateľa o jeho politike prijímania do zamestnania.

30 V článku 8 smernice 2000/43 sa v tejto súvislosti upresňuje, že prislúcha odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania, keď skutkové okolnosti môžu vyvolať domnienku, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. Povinnosť predložiť protidôkaz, ktorú má subjekt, ktorý sa diskriminácie údajne dopustil, je podmienená iba existenciou domnienky diskriminácie, ak je táto diskriminácia založená na preukázaných skutočnostiach.

31 Vyhlásenia, prostredníctvom ktorých sa zamestnávateľ verejne vyslovil o tom, že v rámci svojej náborovej politiky neprijme zamestnancov určitého rasového alebo etnického pôvodu, môžu predstavovať takéto skutkové okolnosti, ktoré môžu vyvolať domnienku, že ide o diskriminačnú politiku prijímania do zamestnania.

32 Prináleží teda danému zamestnávateľovi, aby predložil dôkaz, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, čo môže urobiť napríklad tým, že preukáže, že skutočná prax podniku v oblasti prijímania do zamestnania sa s týmito výroky nezhoduje.

33 Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, jednak či skutočnosti, ktoré sú zamestnávateľovi vytykané, boli preukázané, a jednak či dôkazy, ktoré uvedený zamestnávateľ predložil na podporu svojich tvrdení, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, sú dostatočné.

34 Na základe uvedeného je namieste odpovedať na tretiu až piatu otázku, že verejné vyhlásenia, prostredníctvom ktorých sa zamestnávateľ verejne vyslovil o tom, že v rámci svojej náborovej politiky neprijme zamestnancov určitého rasového alebo etnického pôvodu, postačujú na vytvorenie domnienky, že existuje diskriminačná politika prijímania zamestnancov v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43. Prináleží teda zamestnávateľovi, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania. Môže tak urobiť napríklad tým, že preukáže, že skutočná prax podniku v oblasti prijímania do zamestnania sa s týmito výroky nezhoduje. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, či skutočnosti, ktoré sú zamestnávateľovi vytykané, boli preukázané, a či dôkazy, ktoré uvedený zamestnávateľ predložil na podporu svojich tvrdení, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, sú dostatočné.

O šiestej otázke

35 Cieľom šiestej otázky je v podstate zistiť, aké sankcie môžu byť považované za primerané na diskrimináciu v oblasti prijímania do zamestnania, ktorá bola preukázaná na základe verejných vyhlásení zamestnávateľa.

36 Článok 15 smernice 2000/43 ukladá členským štátom povinnosť stanoviť systém uplatniteľných sankcií za porušovanie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa prijali podľa tejto smernice. Tento článok upresňuje, že uvedené sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce, a stanovuje, že môžu obsahovať vyplácanie náhrad obetiam.

37 Článok 15 smernice 2000/43 teda ukladá členským štátom povinnosť zaviesť do svojich vnútroštátnych právnych predpisov opatrenia, ktoré sú dostatočne účinné na naplnenie cieľa tejto smernice, a urobiť to tak, aby sa dotknuté osoby mohli na tieto opatrenia efektívne odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi a aby bola súdna ochrana účinná a efektívna. Smernica 2000/43 však nestanovuje žiadne sankcie, ale ponecháva členským štátom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami schopnými dosiahnuť cieľ, ktorý táto smernica stanovuje.

38 V takom prípade, aký Súdnemu dvoru predložil vnútroštátny súd, kde neexistuje priama obeť diskriminácie, ale orgán, ktorý je určený zákonom, žiada, aby bola diskriminácia konštatovaná a potrestaná, musia byť sankcie, ktorých zavedenie do vnútroštátneho práva vyžaduje článok 15 smernice 2000/43, účinné, primerané a odradzujúce.

39 Ak je to vhodné v situácii v spore vo veci samej, môžu tieto sankcie prípadne pozostávať z konštatovania diskriminácie súdnym orgánom alebo príslušným správnym orgánom spolu s primeraným stupňom zverejnenia, pričom odporca musí nahradiť s tým spojené náklady. Uvedené sankcie môžu takisto pozostávať v tom, že zamestnávateľovi bude podľa pravidiel stanovených vo vnútroštátnom práve nariadené, aby ukončil konštatované diskriminačné správanie, pričom môže byť nariadené aj zaplatenie penále. Okrem toho môžu tieto sankcie pozostávať v udelení náhrady škody orgánu, ktorý podal návrh na začatie konania.

40 Na šiestu otázku je teda vhodné odpovedať, že článok 15 smernice 2000/43 vyžaduje, a to aj v prípadoch, keď neexistuje identifikovateľná obeť, aby bol systém uplatniteľných sankcií za porušovanie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa prijali na účely prebratia tejto smernice, účinný, primeraný a odradzujúci.

O trovách

41 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

1. **Skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu, predstavuje priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle 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, pretože takéto vyhlásenia môžu vážne odradiť niektorých uchádzačov od toho, aby si podali prihlášku, a teda predstavujú prekážku v prístupe týchto osôb na trh práce.**

2. **Verejné vyhlásenia, prostredníctvom ktorých sa zamestnávateľ verejne vyslovil o tom, že v rámci svojej náborovej politiky neprijme zamestnancov určitého rasového alebo etnického pôvodu, postačujú na vytvorenie domnienky, že existuje diskriminačná politika prijímania zamestnancov v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43. Prináleží teda tomuto zamestnávateľovi, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania. Môže tak urobiť napríklad tým, že preukáže, že skutočná prax podniku**

v oblasti prijímania do zamestnania sa s týmito výrokmi nezhoduje. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, či skutočnosti, ktoré sú zamestnávateľovi vytýkané, boli preukázané, a či dôkazy, ktoré uvedený zamestnávateľ predložil na podporu svojich tvrdení, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, sú dostatočné.

3. Článok 15 smernice 2000/43 vyžaduje, a to aj v prípadoch, keď neexistuje identifikovateľná obeť, aby bol systém uplatniteľných sankcií za porušovanie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa prijali na účely prebratia tejto smernice, účinný, primeraný a odradzujúci.