

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Sajtó- és Tájékoztatási Osztály

50/08. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

2008. július 10.

A Bíróság C-54/07. sz. ügyben hozott ítélete

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding kontra Firma Feryn N.V.

AZ OLYAN NYILVÁNOS KIJELENTÉSEK, MELYEK ÁLTAL VALAMELY MUNKÁLTATÓ TUDATJA, HOGY NEM VESZ FEL BIZONYOS ETNIKAI SZÁRMAZÁSÚ MUNKAVÁLLALÓKAT, KÖZVETLEN HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉST VALÓSÍTANAK MEG

*Az azonosítható sértett személy hiánya nem vezethet a közvetlen hátrányos megkülönböztetés
hiányának megállapításához.*

A 2000/43/EK irányelv¹ célja a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem keretrendszerének kialakítása azzal a szándékkal, hogy az egyenlő bánásmód elve a tagállamokban megvalósuljon. A belga jogszabályok lehetőséget biztosítanak az egyenlő bánásmód megvalósulásának ösztönzése céljából Belgiumban kijelölt szerv, a Központ az esélyegyenlőségért és a rasszizmus elleni fellépésért számára, hogy keresetet indítson, azonosítható sértett személy hiányában is, amennyiben hátrányos megkülönböztetés áll vagy állhat fenn.

A Feryn garázskapuk beépítésére szakosodott társaság. A Központ a belga munkaügyi bíróságtól annak megállapítását kérte, hogy a Feryn hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politikát folytat. Álláspontját e vállalkozás igazgatójának nyilvános kijelentéseire alapozza, miszerint vállalata beszerelő munkásokat keres, ám nem vehet fel bizonyos etnikai származású munkavállalókat („bevándorlókat”), mivel az ügyfelek nem kívánják őket a munkák időtartamára otthonukba beengedni.

A Bíróságnak lényegében arra a kérdésre kell válaszolnia, hogy egy munkáltatónak a felvételi eljárás keretében tett ilyen, nyilvános kijelentései hátrányos megkülönböztetést valósítanak-e meg, amennyiben nincs olyan azonosítható sértett személy, aki azt állítaná, hogy e hátrányos megkülönböztetés áldozatává vált.

¹ 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.).

A Bíróság, az irányelv céljára emlékeztetve, úgy véli, hogy **az azonosítható sértett személy hiánya nem vezethet** az irányelv értelmében vett **közvetlen hátrányos megkülönböztetés hiányának megállapításához**. A társadalmi integrációt szolgáló munkaerőpiac feltételeinek elősegítése ugyanis nehezen lenne elérhető, ha az kizárólag azon esetekre korlátozódna, amelyekben egy felvételt nem nyert jelölt eljárást kezdeményez a munkáltatóval szemben a hátrányos megkülönböztetés miatt. Továbbá az ilyen kijelentések alkalmasak arra, hogy egyes jelölteket komolyan visszatartsanak jelentkezésük benyújtásától. Ezek tehát **a munkaerő-felvétel során alkalmazott közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg az irányelv értelmében**.

Ezt követően a Bíróság abban a kérdésben foglal állást, hogy miként alkalmazandó **a bizonyítási teher megfordítása** egy olyan helyzetre, amelyben a hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politika fennállását egy munkáltatónak a felvételi politika tárgyában nyilvánosan tett kijelentéseire hivatkozva róják fel. A Bíróság megállapítja, hogy a munkáltató feladata annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét. Ezt követően 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. Ezt követően a Bíróság kijelenti, **az olyan nyilvános kijelentések, amelyek útján valamely munkáltató tudatja, hogy foglalkoztatási politikájának keretében sohasem fog bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat felvenni, elegendőek annak az irányelv értelmében való vélelmezéséhez, hogy közvetlenül hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politika valósul meg**.

Végezetül a Bíróság annak kérdésében foglal állást, hogy **milyen szankciók tekinthetők megfelelőnek** a szóban forgóhoz hasonló **hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvétel** tekintetében. Az irányelv előírja, hogy a tagállamok által elfogadott **szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük, akkor is, ha nincs azonosítható sértett személy**. A Bíróság felsorolja, hogy e szankció állhat a hátrányos megkülönböztetésnek az illetékes bíróság által kellő fokú nyilvánosság előtt történő megállapításából, vagy abból, hogy a bíróság felszólítja a munkáltatót a hátrányos megkülönböztetés gyakorlatának abbahagyására, ezen túl ilyen szankció lehet még az eljárást kezdeményező szervezet részére fizetendő kártérítés nyújtása.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

Elérhető nyelvek: ES, CS, DE, EL, EN, FR, IT, HU, NL, PL, PT, SK, SL

Az ítélet teljes szövege megtalálható a Bíróság honlapján.

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=HU&Submit=rechercher&numaff=C-54/07>

Az ítéletek szövege általában a kihirdetés napján közép-európai idő szerinti 12 órától megtekinthető.

További tájékoztatásért forduljon dr. Lehóczki Balázshoz.

Tel: (00352) 4303 5499 Fax: (00352) 4303 2028