

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

10 юли 2008 година\*

По дело C-54/07

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Arbeidshof te Brussel (Белгия) с акт от 24 януари 2007 г., постъпил в Съда на 6 февруари 2007 г., в рамките на производство по дело

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

срещу

**Firma Feryn NV,**

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н С. W. А. Timmermans, председател на състав, г-н L. Bay Larsen, г-н К. Schieman, г-н J. Makarczyk и г-н J.-С. Bonichot (докладчик), съдии,

\* Език на производството: нидерландски.

генерален адвокат: г-н М. Poiares Maduro,  
секретар: г-н В. Fülöp, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 28 ноември 2007 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, от адв. C. Bayart, advocaat,
- за белгийското правителство, от г-жа L. Van den Broeck и г-жа C. Pochet, в качеството на представители,
- за Ирландия, от г-н D. O’Hagan и г-н P. McGarry, в качеството на представители,
- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа T. Harris, в качеството на представител, подпомагана от г-н T. Ward, barrister, и г-жа J. Eady, solicitor,
- за Комисията на Европейските общности, от г-н M. van Beek и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 12 март 2008 г.,

ПОСТАНОВИ НАСТОЯЩОТО

## Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (ОВ L 180, стр. 22; Специално издание на български език, 2007 г., глава 20, том 1, стр. 19).
  
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Център за равни възможности и борба срещу расизма), жалбоподател по главното производство, и дружеството Firma Feryn NV (наричано по-нататък „Feryn“), ответник по главното производство, вследствие на думите на един от неговите директори, който публично заявява, че неговото дружество не желае да наема т.нар. „лица с чужд произход“.

## Правна уредба

### *Общностна правна уредба*

- 3 Съгласно член 1 от Директива 2000/43 „[ц]елта на настоящата директива е да създаде рамка за борба срещу дискриминацията въз основа на расов признак или етнически произход с оглед прилагането в държавите-членки на принципа на равно третиране“.

4 Съгласно член 2, параграф 2, буква а) от тази директива:

„проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на расов признак или етнически произход“.

5 Член 3, параграф 1, буква а) от посочената директива уточнява, че тя визира „условията за достъп до заетост, работа на свободна практика или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение“. За сметка на това съгласно член 3, параграф 2 от същата директива тя не се отнася до „различията в третирането, основани на националност“.

6 Според член 6, параграф 1 от Директива 2000/43:

„Държавите-членки могат да приемат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране от онези, изложени в настоящата директива.“

7 Член 7 от директивата уточнява:

„1. Държавите-членки осигуряват, че юридическите [да се чете „съдебните“] и/или административни процедури, включително, когато те считат за подходящо, и помирителни процедури, за привеждането в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички лица, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, дори след като връзката, в която е извършена предявената дискриминация е прекъснатата [да се чете „отношенията, при които е извършена твърдяната дискриминация са прекъснати“].

2. Държавите-членки осигуряват, че асоциациите, организациите и други юридически лица, които имат, в съответствие с критериите, изложени от тяхното национално законодателство, законосъобразен интерес от гарантиране спазването на разпоредбите на настоящата директива, могат да участват от името, или в подкрепа на тъжителя, с нейно или негово одобрение, във всяка съдебна и/или административна процедура, съществуваща за привеждането в изпълнение на задълженията по настоящата директива.

[...]

8 Член 8, параграф 1 от посочената директива освен това предвижда:

„Държавите-членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че, когато лицата, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа на равно третиране, представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа на равно третиране.“

9 Член 13, параграф 1 от Директива 2000/43 изисква държавите-членки да посочат орган или органи за насърчаване на равното третиране. Съгласно член 13, параграф 2 от тази директива:

„Държавите-членки гарантират, че компетенциите на тези органи включват:

— без да накърняват правото на жертвите и асоциациите, организациите и други юридически лица, упоменати в член 7, параграф 2 да предоставят независима помощ на жертвите на дискриминация в поддържане на техните жалби срещу дискриминация,

— [...]“.

- 10 Накрая, член 15 от посочената директива предоставя на държавите-членки отговорността да определят режима на приложимите санкции и уточнява, че тези санкции могат да включват изплащане на обезщетение на жертвата и че трябва да бъдат „ефективни, пропорционални и разубедителни“ [да се чете: „възпиращи“].

### *Национална правна уредба*

- 11 Законът от 25 февруари 2003 г. за борба с дискриминацията и за изменение на Закона от 15 февруари 1993 г. за създаване на Център за равни възможности и борба срещу расизма (*Moniteur belge* от 17 март 2003 г., стр. 12844), изменен със Закона от 20 юли 2006 г., съдържащ различни разпоредби (*Moniteur belge* от 28 юли 2006 г., стр. 36940, наричан по-нататък „Законът от 25 февруари 2003 г.“), цели транспониране в белгийското право на Директива 2000/43.
- 12 Член 2 от Закона от 25 февруари 2003 г. забранява всякаква пряка или непряка дискриминация във връзка с условията за достъп до дейност като наето лице. Член 19 от този закон цели транспонирането на член 8 от Директива 2000/43 относно тежестта на доказване.
- 13 Законът от 25 февруари 2003 г. допуска и преследване на дискриминацията по наказателноправен или гражданскоправен ред. По силата на член 19 от този закон съдът може да разпорежи преустановяване на дискриминацията акт (параграф 1) и публикуването на неговото решение (параграф 2) или по силата на член 20 от посочения закон да наложи имуществена санкция.
- 14 Белгийският законодател предоставя на Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding възможността да участва като страна в производство, когато съществува или би могло да съществува дискриминация, без да е необходимо предварително да е била подадена жалба във връзка с това.

## Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

- 15 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, който в приложението на член 13 от Директива 2000/43 е посоченият белгийски орган за насърчаване на равното третиране, иска от белгийските трудови юрисдикции да установят, че Feryn, специализирано в продажбата и инсталирането на махови и секционни врати, е прилагало дискриминационна политика по наемане на служители.
- 16 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding основава искането си на публичните изявления на директора на това предприятие, според които по същество неговото предприятие търсело да наеме на работа монтьори, но не можело да наеме „лица с чужд произход“, тъй като клиентите проявявали резерви да им предоставят достъп до личните си жилища за времето на извършване на работата.
- 17 С Определение от 26 юни 2006 г. voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (председателят на първоинстанционния съд по трудови спорове на Брюксел) отхвърля иска на Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, като посочва по-специално, че не съществуват нито доказателства, нито презумпция, че някое лице е кандидатствало за заемане на дадена позиция и не е било наето поради етническия му произход.
- 18 При тези обстоятелства arbeidshof te Brussel (съд по трудови спорове на Брюксел), сезиран с въззивна жалба от Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Има ли пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/43 [...] когато, след като е публикувал предложение за работа, целящо да привлече вниманието, работодател заяви публично:

„Трябва да се съобразявам с изискванията на моите клиенти. Ако Вие ми кажете: „Искам този продукт или искам това или онова“ и аз ви отговоря:

„Аз не го правя, ще Ви изпратя тези хора“, то Вие ще ми отговорите „Вашата врата не ми трябва“. Това означава да закрия бизнеса си. Ние трябва да отговаряме на изискванията на клиентите. Това не е мой проблем. Не аз съм създам този проблем в Белгия. Искам дружеството ми да функционира и в края на годината да бъде реализиран желаният оборот, и как да постигна това... Трябва да го постигна, като се съобразявам с желанията на клиента!“[?]

- 2) Достатъчно ли е, за да се установи наличието на пряка дискриминация, засягаща условията за достъп до работа като наето лице, да се констатира, че работодателят прилага критерии за подбор с пряко дискриминационен характер?
- 3) Може ли с цел да се установи наличието на пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/43 [...] при проверката на евентуалния дискриминационен характер на политиката по наемане на работа от страна на даден работодател да се отчита фактът, че дружество, свързано с този работодател, наема само монтьори от местен произход?
- 4) Какво следва да се разбира под „факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация“ съгласно член 8, параграф 1 от Директива 2000/43 [...]? С каква строгост трябва да подхожда национална юрисдикция при преценката на фактите, които могат да породят презумпция за дискриминация?
  - а) До каква степен по-ранни дискриминационни действия (публично обявяване през април 2005 г. на критерии за подбор, които са с пряко дискриминационен характер) представляват „факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация“ съгласно член 8, параграф 1 от Директива [2000/43]?
  - б) Може ли дискриминация, установена през април 2005 г. (публично изявление през април 2005 г.), впоследствие да породи презумпция за провеждане на политика по наемане на работа с пряко дискриминационен характер? Предвид фактите по спора в главното производство,



достатъчно ли е, за да се породи презумпцията (че даден работодател прилага и продължава да прилага политика по наемане на работа с дискриминационен характер), че през април 2005 г., в отговор на въпроса дали в качеството си на работодател не третира по еднакъв начин лицата с чужд произход и лицата с местен произход и следователно дали в известна степен не е проявил расизъм, той отговаря публично: „Трябва да се съобразявам с изискванията на своите клиенти. Ако Вие ми кажете: „Искам този продукт или искам това или онова“ и аз ви отговоря: „Аз не го правя, ще Ви изпратя тези хора“, то Вие ще ми отговорите „Вашата врата не ми трябва“. Това означава да закрия бизнеса си. Ние трябва да отговаряме на изискванията на клиентите. Това не е мой проблем. Не аз съм създал този проблем в Белгия. Искам дружеството ми да функционира и в края на годината да бъде реализиран желаният оборот, и как да постигна това... Трябва да го постигна, като се съобразявам с желанията на клиента!“[?]

- в) Предвид фактите по спора в главното производство, може ли такава презумпция да бъде породена от съвместно съобщение в пресата на работодателя и националния орган за борба с дискриминацията, в което фактите, свързани с дискриминация, се признават най-малкото имплицитно?
  - г) Фактът, че даден работодател не наема за монтьори лица с чужд произход, поражда ли презумпция за непряка дискриминация, когато известно време преди това същият работодател е имал големи затруднения, свързани с назначаването на монтьори, и освен това заявява публично, че клиентите му не изпитват охота да сътрудничат на монтьори, които са с чужд произход?
  - д) Достатъчен ли е само един факт, за да се породи презумпция за дискриминация?
  - е) Предвид фактите по спора в главното производство, може ли презумпция за допусната от работодателя дискриминация да бъде изведена единствено от наемането на монтьори от местен произход от дружество, свързано с този работодател?
- 5) С каква строгост трябва да подхожда националната юрисдикция при преценката на доказателствата, които трябва да бъдат представени във

връзка с оборването на презумпция за дискриминация по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/43 [...] Може ли презумпция за дискриминация по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/43 [...] да бъде оборена само по силата на изявлението на работодателя пред пресата, че не допуска или вече не допуска дискриминация и че монтьорите с чужд произход са добре дошли; и/или само по силата на изявлението на работодателя, че с изключение на дружеството сестра всички свободни длъжности за монтьори в неговото дружество са запълнени, и/или по силата на изявлението, че за чистачка е наета жена от тунизийски произход, и/или предвид фактите по спора в главното производство презумпцията може да бъде оборена само посредством реалното наемане на монтьори от чужд произход и/или посредством спазването на ангажиментите, поети в съвместното съобщение за пресата?

- 6) Какво трябва да се разбира под „ефективни, пропорционални и възпиращи“ санкции по смисъла на член 15 от Директива 2000/43 [...] Предвиденото в член 15 от Директива 2000/43 [...] условие позволява ли на националната юрисдикция просто да заключи, че е налице пряка дискриминация, предвид фактите по спора в главното производство? Или напротив, това условие налага на националната юрисдикция да издаде разпореждане за преустановяване на деянието, както е предвидено в националното право? Предвид фактите по спора в главното производство, в каква степен националната юрисдикция е длъжна да разпорежи публикуването на решението, което следва да се вземе, като ефективна, пропорционална и възпираща санкция?“

## По преюдициалните въпроси

- 19 В самото начало следва да се напомни, че член 234 ЕО оправомощава Съда не да прилага общностните разпоредби за определен случай, а само да се произнесе във връзка с тълкуването на Договора за ЕО и на актовете, приети от институциите на Европейската общност (вж. по-специално Решение от 15 юли 1964 г. по дело *van der Veen*, 100/63, *Recueil*, стр. 1105 и 1121 и Решение от 10 май 2001 г. по дело *Veedefald*, C-203/99, *Recueil*, стр. I-3569, точка 31). Съдът все пак може в рамките на съдебното сътрудничество, въведено с този член, и въз основа на материалите по делото да предостави на националната юрисдикция насоки за тълкуването на общностното право, които могат да и бъдат полезни, когато преценява действието на една или друга от неговите разпоредби (Решение от 8 декември 1987 г. по дело *Gauchard*, 20/87, *Recueil*, стр. 4879, точка 5 и Решение от 5 март 2002 г. по дело *Reisch* и др., C-515/99, C-519/99—C-524/99 и C-526/99—C-540/99, *Recueil*, стр. I-2157, точка 22).

20 Препращащата юрисдикция иска по същество от Съда тълкуване на разпоредбите на Директива 2000/43, за да се преценят обхватът на понятието за пряка дискриминация предвид публичните изявления, направени от работодател в рамките на процес по наемане на работа (първи и втори въпрос), условията, при които може да се приложи правилото за разместване на тежестта на доказване, предвидено от същата тази директива (от трети до пети въпрос) и естеството на санкциите, които могат да се считат за подходящи в случай като този по главното производство (шести въпрос).

*По първия и втория въпрос*

21 По първия и втория въпрос Ирландия и Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия поддържат, че не може да има пряка дискриминация по смисъла на Директива 2000/43, доколкото последната е неприложима, когато твърдяната дискриминация произтича от публични изявления, направени от работодател във връзка с политиката му по наемане на работа, но при липсата на тъжител, който може да бъде идентифициран и който поддържа, че е бил жертва на тази дискриминация.

22 Вярно е, както подчертават тези две държави-членки, че член 2, параграф 2 от Директива 2000/43 определя пряката дискриминация като положение, при което въз основа на расов признак или етнически произход едно лице „е третирано“ по-малко благоприятно, отколкото друго лице е, е било, или би било третирано в сравнима ситуация. По същия начин член 7 от тази директива изисква от държавите-членки да гарантират, че съдебните процедури са достъпни „за всички лица, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране“ и за органите, които действат в обществен интерес и участват в производството „от името или в подкрепа на тъжителя“.

23 Все пак от това не може да се заключи, че липсата на тъжител, който може да бъде идентифициран, позволява да се направи извод, че липсва пряка дискриминация по смисъла на Директива 2000/43. Последната има за цел, както се напомня в осмо съображение от нея, „насърчаване създаването на пазар на труда, благоприятстващ социалното приобщаване“. Ето защо член 3, параграф 1,

буква а) от посочената директива уточнява, че тя е насочена по-специално към критериите за подбор и условията за наемане на работа.

- 24 Целта за насърчаване на пазар на труда, благоприятстващ социалното приобщаване, би била трудна за постигане, ако приложното поле на Директива 2000/43 се ограничи само до хипотези, при които неуспелият кандидат за дадена позиция, който счита себе си за жертва на пряка дискриминация, предяви иск пред съда срещу работодателя.
- 25 В действителност фактът, че работодател заявява публично, че няма да наема на работа работници или служители с определен расов или етнически произход, което очевидно би могло да разубеди сериозно някои кандидати да подадат своите кандидатури и следователно да бъде пречка за достъпа им до пазара на труда, съставлява пряка дискриминация при наемането на работа по смисъла на Директива 2000/43. Съществуването на такава пряка дискриминация не налага наличието на тѐжител, който може да бъде идентифициран и който поддържва, че е бил жертва на подобна дискриминация.
- 26 Въпросът в какво се състои пряката дискриминация по смисъла на Директива 2000/43 трябва да се разграничи от този за правните средства за защита, предвидени в член 7 от последната, за установяване и санкциониране неспазването на принципа на равно третиране. Всъщност съгласно разпоредбите на този член визираните правни средства за защита трябва да бъдат достъпни за лицата, които считат себе си за засегнати от дискриминация. Както се посочва в член 6 от Директива 2000/43 обаче, изискванията в член 7 от същата са само минимални изисквания и Директивата не забранява на държавите-членки да приемат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране.
- 27 Член 7 от Директива 2000/43 следователно не изключва по никакъв начин възможността държавите-членки да предвиждат в националните си законодателства право за сдруженията, които имат законен интерес от гарантиране спазването на тази директива, или на органа или органите, посочени съгласно член 13 от нея, да инициират съдебно или административно производство с цел осигуряване спазването на произтичащите от посочената директива задължения, без да действат от името на определен тѐжител или при липсата на тѐжител, който може да бъде идентифициран. Само националният съд обаче

може да прецени дали законодателството на неговата държава предоставя такава възможност.

28 Предвид посоченото по-горе, на първия и втория въпрос следва да се отговори, че фактът, че работодател заявява публично, че няма да наема на работа работници или служители с определен расов или етнически произход, съставлява пряка дискриминация при наемането на работа по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/43, тъй като такива изявления биха могли да разубедят сериозно някои кандидати да подадат своите кандидатури и следователно да представляват пречка за достъпа им до пазара на труда.

*По въпроси от трети до пети*

29 Въпроси от трети до пети се отнасят до това как се прилага правилото за разместване на тежестта на доказване, предвидено в член 8, параграф 1 от Директива 2000/43, в случай, при който се твърди съществуването на дискриминационна политика по наемане на работа, като се прави позоваване на думи, отправени публично от работодател по повод на неговата политика по наемане на работа.

30 Член 8 от Директива 2000/43 уточнява в това отношение, че когато има факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа на равно третиране. Задължението на твърдения причинител на дискриминацията да представи доказателства в подкрепа на обратната теза зависи единствено от установяването на презумпция за дискриминация, тъй като последната се основа на доказани факти.

31 Такива факти, които могат да породят презумпция за дискриминационна политика по наемане на работа, биха могли да бъдат публичните изявления на даден работодател, че в рамките на политиката си по наемане на работа няма да наема работници или служители с определен етнически или расов произход.

- 32 Ето защо този работодател трябва да представи доказателства, че не е нарушил принципа на равно третиране, което той може да направи, по-специално като докаже, че действителната практика на предприятието по наемане на работа не съответства на тези изявления.
- 33 Препращащата юрисдикция следва, от една страна, да провери дали твърдените срещу посочения работодател факти са доказани, а от друга страна, да прецени дали доказателствата, които същият привежда в подкрепа на своите твърдения, че не е нарушил принципа на равно третиране, са достатъчни.
- 34 Следователно на въпроси от трети до пети трябва да се отговори, че публични изявления, с които работодател обявява, че в рамките на политиката си по наемане на работа няма да наема работници или служители с определен расов или етнически произход, са достатъчни, за да се презумира по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/43 съществуването на политика по наемане на работа с пряко дискриминационен характер. Следователно задължение на този работодател е да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране. Той може да го направи, като докаже, че действителната практика на предприятието при наемане на работа не съответства на тези изявления. Препращащата юрисдикция трябва да провери дали твърдените факти са установени и да прецени дали доказателствата, приведени в подкрепа на твърденията на посочения работодател, според които той не е нарушил принципа на равно третиране, са достатъчни.

### *По шестия въпрос*

- 35 Шестият въпрос се отнася по същество до това кои санкции може да се считат за подходящи спрямо дискриминация при наемането на работа, установена въз основа на публичните изявления на работодателя.
- 36 Член 15 от Директива 2000/43 възлага на държавите-членки да определят режима на санкции, приложими при нарушаване на националните разпоредби, приети с оглед прилагането на тази директива. Този член уточнява, че

санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи и предвижда, че те могат да включват изплащане на обезщетения на жертвата.

- 37 По този начин член 15 от Директива 2000/43 налага на държавите-членки задължение да въведат във вътрешния си правен ред достатъчно ефикасни мерки, за да постигнат целта на тази директива, и то така, че да може да се прави ефективно позоваване на тези мерки пред националните съдилища, за да бъде съдебната защита реална и ефективна. Директива 2000/43 не налага обаче определени санкции, а оставя възможност на държавите-членки свободно да избират между различните разрешения, подходящи за постигане на определената от нея цел.
- 38 В случай като този, отнесен пред Съда от препращащата юрисдикция, когато няма пряка жертва на дискриминация, а оправомощен по закон орган иска установяването и санкционирането на дискриминация, санкциите, които член 15 от Директива 2000/43 изисква да бъдат предвидени в националното право, също трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.
- 39 В зависимост от случая и ако това изглежда подходящо за ситуацията, разглеждана в главното производство, те може да се състоят в установяване на дискриминацията от компетентните юрисдикция или административен орган, придружено с разгласяване в достатъчна степен, като разходите за разгласяването следва да се поемат от ответника. Санкциите може също така да се изразяват в разпореждане до работодателя, отправено съгласно разпоредбите на националното право, да преустанови установената дискриминационна практика, придружено според случая с имуществена санкция. Те могат освен това да се изразяват в присъждане на обезщетение за претърпени вреди на органа, който е предявил иск пред съда.
- 40 Следователно на шестия въпрос трябва да се отговори, че член 15 от Директива 2000/43 изисква, дори когато не може да бъде идентифицирана жертва, режимът на санкции, приложими при нарушаване на националните разпоредби, приети с оглед транспониране на тази директива, да бъде ефективен, пропорционален и възпиращ.

## По съдебните разноси

- 41 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

- 1) Фактът, че работодател заявява публично, че няма да наема на работа работници или служители с определен расов или етнически произход, съставлява пряка дискриминация при наемането на работа по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход, тъй като такива изявления биха могли да разубедят сериозно някои кандидати да подадат своите кандидатури и следователно да представляват пречка за достъпа им до пазара на труда.
  
- 2) Публични изявления, с които работодател обявява, че в рамките на политиката си по наемане на работа няма да наема работници или служители с определен расов или етнически произход, са достатъчни, за да се презумира по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/43 съществуването на политика по наемане на работа с пряко дискриминационен характер. Следователно задължение на този работодател е да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране. Той може да го направи, като докаже, че действителната практика на предприятието при наемане на работа не съответства на тези изявления. Препращащата юрисдикция трябва да провери дали твърденията



**факти са установени и да прецени дали доказателствата, приведени в подкрепа на твърденията на посочения работодател, според които той не е нарушил принципа на равно третиране, са достатъчни.**

- 3) Член 15 от Директива 2000/43 изисква, дори когато не може да бъде идентифицирана жертва, режимът на санкции, приложими при нарушаване на националните разпоредби, приети с оглед транспониране на тази директива, да бъде ефективен, пропорционален и възпиращ.

Подписи