

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2008 m. liepos 10 d.*

Byloje C-54/07

dėl *Arbeidshof te Brussel* (Belgija) 2007 m. sausio 24 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2007 m. vasario 6 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

prieš

Firma Feryn NV,

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. W. A. Timmermans, teisėjai L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk ir J.-C. Bonichot (pranešėjas),

* Proceso kalba: olandų.

generalinis advokatas M. Poiares Maduro,
posėdžio sekretorius B. Fülöp, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2007 m. lapkričio 28 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*, atstovaujamo
advokato C. Bayart,

— Belgijos vyriausybės, atstovaujamos L. Van den Broeck ir C. Pochet,

— Airijos Respublikos, atstovaujamos D. O'Hagan ir P. McGarry,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos T. Harris, padedamos baristerio
T. Ward ir solisitoriaus J. Eady,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir J. Enegren,

susipažinęs su 2008 m. kovo 12 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL L 180, p. 22; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 20 sk., 1 t., p. 23), išaiškinimo.

- 2 Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant bylą tarp ieškovo pagrindinėje byloje, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* (Lygių galimybių ir kovos su rasizmu centras), ir atsakovės pagrindinėje byloje, bendrovės *Firma Feryn NV* (toliau – *Feryn*), dėl vienos iš šios bendrovės vadovo viešos pastabos, kad bendrovė nepageidauja įdarbinti užsienio kilmės asmenų.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

- 3 Pagal Direktyvos 2000/43 1 straipsnį ja siekiama „sukurti kovos su diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės sistemą siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą“.

4 Remiantis šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punktu:

„tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės“.

5 Aptariamoms direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punkte numatyta, kad ji taikoma „įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ir darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaugštėjimą darbe“. Tačiau, remiantis direktyvos 3 straipsnio 2 dalimi, joje neaptiriamos „dėl pilietybės taikomos skirtingos sąlygos“.

6 Remiantis Direktyvos 2000/43 6 straipsnio 1 dalimi:

„Valstybės narės gali įdiegti arba toliau taikyti nuostatas, kurios būtų palankesnės vienodo požiūrio principui įgyvendinti nei nustatytos šioje direktyvoje.“

7 Šios direktyvos 7 straipsnyje numatyta:

„1. Valstybės narės užtikrina, kad dėl šioje direktyvoje numatytų jų įpareigojimų užtikrinimo visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina, taikinimo procedūras, net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams.“

2. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, gali nukentėjusio vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti šioje direktyvoje nustatytiems įpareigojimams užtikrinti numatytoje teismo ir (arba) administracinėse procedūrose.

<...>“

8 Be to, šios direktyvos 8 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas būtinas priemones, kurios užtikrintų, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas.“

9 Direktyvos 2000/43 13 straipsnio 1 dalis reikalauja, kad valstybės narės paskirtų instituciją arba institucijas, skatinančias vienodo požiūrio principo taikymą. Pagal šios direktyvos 13 straipsnio 2 dalį:

„Valstybės narės užtikrina, kad šių institucijų kompetencijai priklausytų:

— nepažeidžiant nukentėjusiųjų ir 7 straipsnio 2 dalyje paminėtų asociacijų, organizacijų ar kitų juridinių asmenų teisių, teikti nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos teikiant skundus dėl diskriminacijos,

<...>“

- 10 Galiausiai aptariamos direktyvos 15 straipsnyje valstybėms narėms patikima nustatyti taisykles taikytinoms sankcijoms ir patikslinama, kad šios sankcijos gali apimti kompensacijų mokėjimą nukentėjusiems ir kad jos turi būti „veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios“.

Nacionalinės teisės aktai

- 11 2003 m. vasario 25 d. Įstatymas dėl kovos su diskriminacija ir pakeičiantis 1993 m. vasario 15 d. Įstatymą dėl Lygių galimybių ir kovos su rasizmu centro (*Moniteur belge* (Oficialus Belgijos leidinys), 2003 m. kovo 17 d., p. 12844), iš dalies pakeistas 2006 m. liepos 20 d. Įstatymu dėl įvairių teisės nuostatų (*Moniteur belge*, 2006 m. liepos 28 d., p. 36940, toliau – 2003 m. vasario 25 d. įstatymas), skirtas perkelti Direktyvą 2000/43 į Belgijos teisę.
- 12 2003 m. vasario 25 d. Įstatymo 2 straipsnis draudžia bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl galimybės įsidarbinti pagal darbo sutartį sąlygų. Šio įstatymo 19 straipsnis skirtas perkelti Direktyvos 2000/43 8 straipsnį, susijusį su įrodinėjimo pareiga.
- 13 2003 m. vasario 25 d. Įstatymas taip pat leidžia persekioti už diskriminaciją baudžiamąja arba civiline tvarka. Teismas, remdamasis aptariamo įstatymo 19 straipsniu, gali nurodyti nutraukti diskriminuojančius veiksmus (1 dalis) ir paskelbti teismo sprendimą (2 dalis) arba, remdamasis šio įstatymo 20 straipsniu, skirti baudą.
- 14 Belgijos įstatymų leidėjas suteikė *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* galimybę diskriminacijos ar jos galimybės atveju kreiptis į teismą net ir negavus atitinkamo skundo.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 15 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*, pagal Direktyvos 2000/43 13 straipsnį paskirta Belgijos institucija vienodam požiūriui skatinti, paprašė Belgijos darbo teismų pripažinti, kad *Feryn*, įmonė, parduodanti ir montuojanti plokštuma atidaromas ir sekcinės duris, praktikuoja diskriminacinę įdarbinimo politiką.
- 16 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* remiasi viešais šios įmonės direktoriaus pareiškimais, kad jo įmonė iš principo norėtų įdarbinti montuotojų, tačiau ji negalinti priimti užsienio kilmės asmenų, nes jos klientai nepageidauja leisti jiems patekti į savo privačias gyvenamąsias patalpas darbams atlikti.
- 17 2006 m. birželio 26 d. Nutartimi *voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel* (Briuselio pirmosios instancijos darbo teismo pirmininkas) atmetė *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* ieškinį, be kita ko, pažymėdamas, kad nėra nei įrodymų, nei prielaidų manyti, jog koks nors asmuo būtų bandęs gauti darbo vietą ir jog jis nebūtų įdarbintas dėl savo etninės kilmės.
- 18 Šiomis aplinkybėmis *Arbeidshof te Brussel* (Briuselio darbo teismas), nagrinėdamas *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* apeliacinį skundą, nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar tai, kad darbdavys, paskelbęs viešą darbo pasiūlymą, viešai pareiškia:

„Aš turiu įvykdyti savo klientų reikalavimus. Jei Jūs man pasakote: „aš norėčiau įsigyti tokį produktą“ arba „aš norėčiau, kad būtų atlikta taip ir taip“, o aš Jums

sakau: „aš to nedarysiu, atsiėsiu šiuos žmones“, tuomet Jūs man atsakote: „man nereikia Jūsų durų“. Taip aš žlugdyčiau savo verslą. Mes privalome įvykdyti savo klientų reikalavimus. Ne aš atsakingas už šią problemą Belgijoje. Aš noriu, kad įmonė gerai veiktų ir kad metų pabaigoje mes pasiektume savo apyvartą, o kaip gi aš ją pasieksiu <...> Aš ją turiu pasiekti atsižvelgdamas į klientų norus!“

yra tiesioginė diskriminacija <...> Direktyvos 2000/43 <...> 2 straipsnio 2 dalies a punkto prasme?

2. Ar tiesioginei diskriminacijai įsidarbinimo pagal darbo sutartį srityje konstatuoti pakanka aplinkybės, kad darbdavys taiko tiesiogiai diskriminuojančius atrankos kriterijus?
3. Ar tuomet, kai tiriamas diskriminacinis darbdavio įdarbinimo politikos pobūdis, siekiant konstatuoti tiesioginę diskriminaciją <...> Direktyvos 2000/43 <...> 2 straipsnio 2 dalies a punkto prasme, galima atsižvelgti į tai, kad su darbdaviu susijusi bendrovė įdarbina tik vietinius montuotojus?
4. Kaip reikia suprasti „aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“ pagal <...> Direktyvos 2000/43 <...> 8 straipsnio 1 dalį? Kaip griežtai nacionalinis teismas turi elgtis, vertindamas aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos?
 - a) Kuria dalimi ankstesni diskriminavimo faktai (viešas tiesiogiai diskriminuojančių atrankos kriterijų paskelbimas 2005 m. balandžio mėnesį) laikytini „aplinkybėmis, leidžiančiomis daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“ pagal Direktyvos (2000/43) 8 straipsnio 1 dalį?
 - b) Ar 2005 m. balandžio mėnesį konstatuota diskriminacija (viešas pareiškimas 2005 m. balandžio mėnesį) vėliau pagrindžia prezumpciją dėl tolesnio tiesiogiai diskriminuojančios įdarbinimo politikos taikymo? Ar, atsižvelgiant

į proceso pagrindinėje byloje faktines aplinkybes, prezumpcijai (kad darbdavys vykdo ir toliau taiko diskriminuojančią įdarbinimo politiką) pagrįsti pakanka to, kad 2005 m. balandžio mėnesį į klausimą, ar jis, kaip darbdavys, nevienodai traktuoja užsienio ir vietinės kilmės asmenis ir ar vis dėlto nesielgia kaip šioks toks rasistas, jis viešai atsako: „Aš turiu įvykdyti savo klientų reikalavimus. Jei Jūs man pasakote: „aš norėčiau įsigyti tokį produktą“ arba „aš norėčiau, kad būtų atlikta taip ir taip“, o aš Jums sakau: „aš to nedarysiu, atsiūsiu šiuos žmones“, tuomet Jūs man atsakote: „man nereikia Jūsų durų“. Taip aš žlugdyčiau savo verslą. Mes privalome įvykdyti savo klientų reikalavimus. Ne aš atsakingas už šią problemą Belgijoje. Aš noriu, kad įmonė gerai veiktų ir kad metų pabaigoje mes pasiektume savo apyvartą, o kaip gi aš ją pasieksiu <...> Aš ją turiu pasiekti atsižvelgdamas į klientų norus!“?

- c) Ar, atsižvelgiant į proceso pagrindinėje byloje faktines aplinkybes, tokią prezumpciją gali pagrįsti bendras darbdavio ir nacionalinės kovos su diskriminacija institucijos pranešimas spaudai, kuriame darbdavys bent jau netiesiogiai pripažįsta diskriminacijos faktus?
- d) Ar aplinkybė, kad darbdavio įmonėje nedirba užsienio kilmės montuotojų, pagrindžia netiesioginės diskriminacijos prezumpciją, jei prieš kurį laiką šis darbdavys buvo susidūręs su dideliais sunkumais rasti montuotojų ir tokiaime kontekste viešai pareiškė, kad jo klientai nenoriai bendradarbiauja su užsienio kilmės montuotojais?
- e) Ar vienintelės aplinkybės pakanka diskriminacijos prezumpcijai pagrįsti?
- f) Ar, atsižvelgiant į proceso pagrindinėje byloje faktines aplinkybes, diskriminuojančio darbdavio elgesio prezumpcija gali būti kildinama iš to, kad su šiuo darbdaviu susijusioje bendrovėje dirba vien vietiniai darbuotojai?
5. Kaip griežtai turi elgtis nacionalinis teismas, vertindamas paneigiantį įrodymą, kuris turi būti pateiktas esant diskriminacijos prezumpcijai <...> Direktyvos 2000/43 <...> 8 straipsnio 1 dalies prasme? Ar diskriminacijos prezumpcija <...>

Direktyvos 2000/43 <...> 8 straipsnio 1 dalies prasme gali būti paneigta paprastu vienašaliu darbdavio pareiškimu spaudoje apie tai, kad jis nediskriminuoja ar nebediskriminuoja ir kad užsienio kilmės montuotojai yra laukiami jo įmonėje, ir (arba) paprastu darbdavio pareiškimu, kad jo įmonėje, išskyrus kitą tos pačios grupės įmonę, visos laisvos montuotojų vietos užimtos, ir (arba) pranešimu, kad buvo įdarbinta iš Tuniso kilusi valytoja; ir (arba) ar, atsižvelgiant į proceso pagrindinėje byloje faktines aplinkybes, prezumpcija gali būti paneigta vien tuo, kad užsienio kilmės montuotojai iš tikrųjų įdarbinami, ir (arba) tuo, kad laikomasi bendrame pranešime spaudai prisiimtų įsipareigojimų?

6. Kaip reikia suprasti „veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias“ sankcijas <...> Direktyvos 2000/43 <...> 15 straipsnio prasme? Ar <...> Direktyvos 2000/43 <...> 15 straipsnyje nurodyta sąlyga leidžia nacionaliniam teismui, atsižvelgiant į proceso pagrindinėje byloje faktines aplinkybes, paprasčiausia konstatuoti, kad būtų tiesioginės diskriminacijos? Ar vis dėlto nacionalinis teismas taip pat turi priimti nutartį dėl neteisėtų veiksmų nutraukimo, kaip numatyta nacionalinėje teisėje? Be to, kiek yra būtina, kad, atsižvelgdamas į proceso pagrindinėje byloje faktines aplinkybes, nacionalinis teismas, siekdamas skirti veiksmingą, proporcingą ir atgrasančią sankciją, nurodytų viešai paskelbti teismo sprendimą?“

Dėl prejudicinių klausimų

- ¹⁹ Pirmiausia reikia priminti, kad EB 234 straipsnis įgalioja Teisingumo Teismą ne taikyti Bendrijos teisės normas konkrečiam atvejui, o tik priimti sprendimą dėl EB sutarties bei Europos Bendrijos institucijų priimtų teisės aktų aiškinimo (be kita ko, žr. 1964 m. liepos 15 d. Sprendimą *Van der Veen*, 100/63, Rink. p. 1105, 1121 ir 2001 m. gegužės 10 d. Sprendimo *Veedfald*, C-203/99, Rink. p. I-3569, 31 punktą). Tačiau šiuo straipsniu įtvirtinto teismų bendradarbiavimo kontekste Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į bylos medžiagą, vis dėlto gali nacionaliniam teismui pateikti Bendrijos teisės išaiškinimą, kuris būtų jam naudingas nagrinėjant šios nuostatos veikimą (1987 m. gruodžio 8 d. Sprendimo *Gauchard*, 20/87, Rink. p. 4879, 5 punktas ir 2002 m. kovo 5 d. Sprendimo *Reisch ir kt.*, C-515/99, C-519/99–C-524/99 ir C-526/99–C-540/99, Rink. p. I-2157, 22 punktas).

- 20 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės prašo Teisingumo Teismo išaiškinti Direktyvos 2000/43 nuostatas, siekiant įvertinti tiesioginės diskriminacijos sąvokos apimtį, atsižvelgiant į darbdavio viešus pareiškimus įdarbinimo kampanijos metu (pirmasis ir antrasis klausimai), į sąlygas, kuriomis gali būti taikoma šioje direktyvoje numatyta įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklė (trečiasis–penktasis klausimai), ir į sankcijų, kurios galėtų būti laikomos tinkamomis tokiu, kaip nagrinėjamas, atveju, pobūdį (šeštasis klausimas).

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

- 21 Dėl pirmojo ir antrojo klausimų Airija bei Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė teigia, kad tuomet, kai tariama diskriminacija matoma iš viešų darbdavio pareiškimų apie savo įdarbinimo politiką, bet nėra identifikuojamo ieškovo, teigiančio, kad jis buvo diskriminacijos auka, tiesioginė diskriminacija Direktyvos 2000/43 prasme negali būti konstatuojama ir todėl ši direktyva netaikytina.
- 22 Teisinga, kad, kaip tvirtina šios valstybės narės, Direktyvos 2000/43 2 straipsnio 2 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip situacija, kai vienam asmeniui „taikomos“ prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės. Be to, pagal šios direktyvos 7 straipsnį iš valstybių narių reikalaujama užtikrinti, kad teismo procedūros būtų prieinamos „visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas“, ir viešąjį interesą užtikrinantiems subjektams, veikiantiems „nukentėjusio vardu arba jį remiant“.
- 23 Vis dėlto iš to negali būti daroma išvada, kad identifikuojamo ieškovo nebuvimas leidžia nuspręsti, jog nėra jokios tiesioginės diskriminacijos Direktyvos 2000/43 prasme. Ja, kaip matyti iš aštuntos konstatuojamosios dalies, siekiama „puoselėti sąlygas bendrai socialinei darbo rinkai kurti“. Šiuo tikslu aptariamos direktyvos

3 straipsnio 1 dalies a punkte numatyta, kad ji, be kita ko, taikoma atrankos kriterijams ir priėmimo į darbą sąlygoms.

- 24 Sąlygų bendrai socialinei darbo rinkai kurti puoselėjimo tikslas būtų sunkiai pasiekiamas, jei Direktyvos 2000/43 taikymo sritis būtų apribota tik tokiais atvejais, kai nesėkmingai bandęs gauti tam tikrą darbo vietą asmuo, manantis nukentėjęs nuo tiesioginės diskriminacijos, ėmėsi persekioti darbdavį teismine tvarka.
- 25 Tai, kad darbdavys viešai pareiškė neįdarbinsiąs tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, o tai akivaizdžiai gali sulaikyti kai kuriuos kandidatus nuo savo kandidatūros pateikimo ir todėl sudaryti jiems kliūčių patekti į darbo rinką, yra tiesioginė diskriminacija įdarbinimo metu Direktyvos 2000/43 prasme. Tokios tiesioginės diskriminacijos buvimas nereikalauja identifikuojamo ieškovo, kuris teigtų, kad jis buvo tokios diskriminacijos auka.
- 26 Klausimas dėl to, kas yra tiesioginė diskriminacija Direktyvos 2000/43 prasme, turi būti atskirtas nuo klausimo dėl šios direktyvos 7 straipsnyje numatytų teisių gynimo priemonių vienodo požiūrio principo nepaisymui konstatuoti ir bausti. Remiantis šio straipsnio nuostatomis, šios teisių gynimo priemonės turi būti prieinamos asmenims, manantiems, kad jie yra nukentėję nuo diskriminacijos. Tačiau Direktyvos 2000/43 7 straipsnio reikalavimai, kaip sakoma šios direktyvos 6 straipsnyje, yra tik minimalūs, ir ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms įdiegti arba toliau taikyti nuostatas, kurios būtų palankesnės įgyvendinti vienodo požiūrio principą.
- 27 Taigi Direktyvos 2000/43 7 straipsnis jokia būdu nedraudžia, kad valstybės narės nacionalinės teisės aktuose suteiktų teisėtą interesą turintiems susivienijimams teisę imtis veiksmų šios direktyvos laikymuisi užtikrinti arba numatytų pagal šios direktyvos 13 straipsnį paskirtų institucijų galimybę inicijuoti teismines ar administracines procedūras, kuriomis būtų siekiama iš šios direktyvos išplaukiančių įpareigojimų įvykdymo, joms nebūtinai veikiant konkretaus ieškovo vardu arba net nesant

identifikuojamo ieškovo. Vis dėlto tik nacionalinis teismas turi vertinti, ar jo taikytini teisės aktai suteikia tokią galimybę.

- 28 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti, kad aplinkybė, jog darbdavys viešai pareiškė neįdarbinsiąs tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, yra tiesioginė diskriminacija įdarbinimo metu Direktyvos 2000/43 2 straipsnio 2 dalies a punkto prasme, nes tokie pareiškimai gali rimtai sulaukyti tam tikrus kandidatus nuo savo kandidatūros pateikimo ir todėl sudaryti jiems kliūtis patekti į darbo rinką.

Dėl trečiojo–penktojo klausimų

- 29 Trečiuoju–penktuoju klausimais siekiama sužinoti, kaip Direktyvos 2000/43 8 straipsnio 1 dalyje numatyta įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklė turi būti taikoma situacijose, kai teiginiai dėl diskriminuojančios įdarbinimo politikos buvimo formuluojami remiantis darbdavio viešais pareiškimais apie savo įdarbinimo politiką.

- 30 Šiuo atžvilgiu Direktyvos 2000/43 8 straipsnyje numatyta, jog atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas, jei faktinės aplinkybės leidžia daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo. Pareiga pateikti priešingą įrodymą, tenkanti preziumuojamos diskriminacijos kaltininkui, susieta su vienintele aplinkybe, kad buvo konstatuota diskriminacijos prezumpcija, paremta nustatytomis aplinkybėmis.

- 31 Tokios aplinkybės, galinčios leisti daryti prielaidą dėl diskriminacinės įdarbinimo politikos, yra pareiškimai, kuriais darbdavys viešai paskelbia, kad laikydamasis savo įdarbinimo politikos jis neįdarbins tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų.

- 32 Todėl būtent šis darbdavys privalo įrodyti, kad jis nepažeidė vienodo požiūrio principo, ir tai jis, be kita ko, gali padaryti parodydamas, jog tikroji įmonės įdarbinimo praktika neatitinka šių pareiškimų.
- 33 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, viena vertus, turi patikrinti, ar aplinkybės, kuriomis kaltinamas minėtas darbdavys, yra nustatytos, ir, kita vertus, – įvertinti, ar pakanka įrodymų, kuriuos jis pateikia savo tvirtinimams, jog nepažeidė vienodo požiūrio principo, pagrįsti.
- 34 Taigi į trečiąjį–penktąjį klausimus reikia atsakyti, jog viešų pareiškimų, kuriais darbdavys paskelbia, kad, laikydamasis savo įdarbinimo politikos, jis neįdarbins tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, Direktyvos 2000/43 8 straipsnio 1 dalies prasme pakanka prielaidai dėl tiesiogiai diskriminuojančios įdarbinimo politikos buvimo. Taigi šis darbdavys privalo įrodyti, jog vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas. Tai jis gali padaryti parodydamas, kad tikroji įmonės įdarbinimo praktika neatitinka šių pareiškimų. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar aplinkybės, kuriomis kaltinama, yra nustatytos, ir įvertinti, ar pakanka įrodymų, kuriuos minėtas darbdavys pateikia savo tvirtinimams, jog jis nepažeidė vienodo požiūrio principo, pagrįsti.

Dėl šeštojo klausimo

- 35 Šeštasis klausimas iš esmės susijęs tuo, kokios sankcijos galėtų būti laikomos tinkamomis už remiantis viešais darbdavio pareiškimais patikima laikytiną diskriminaciją įdarbinimo metu.
- 36 Direktyvos 2000/43 15 straipsniu valstybėms narėms patikima nustatyti taisykles sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus. Šiame straipsnyje nurodyta, kad šios sankcijos turi būti veiksmingos,

proporcingos ir atgrasančios, bei numatyta, kad jas gali sudaryti ir kompensacijos sumokėjimas nukentėjusiajam.

- 37 Taigi Direktyvos 2000/43 15 straipsnyje valstybės narės įpareigojamos numatyti savo vidaus teisės sistemoje pakankamai veiksmingas priemones šios direktyvos tikslui pasiekti ir pasirūpinti, kad šiomis priemonėmis būtų galima faktiškai pasinaudoti nacionaliniuose teismuose tam, kad teisminė apsauga būtų tikra ir veiksminga. Tačiau Direktyvoje 2000/43 konkrečios sankcijos nenustatomos; valstybėms narėms paliekama laisvė pasirinkti vieną iš įvairių galimybių, leidžiančių pasiekti joje numatytą tikslą.
- 38 Tokiu atveju, kaip šis, kurį Teisingumo Teismui pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kai nėra tiesiogiai nuo diskriminacijos nukentėjusio asmens, o įstatymu įgaliotoji institucija reikalauja, kad būtų pripažinta diskriminacija ir už ją būtų nubausta, sankcijos, kurias Direktyvos 2000/43 15 straipsnis reikalauja numatyti nacionalinėje teisėje, taip pat turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.
- 39 Tam tikrais atvejais ir jeigu tai pasirodytų tinkama atsižvelgiant į pagrindinės bylos aplinkybes, jas gali sudaryti diskriminacijos konstatavimas teisme arba kompetentingoje administracinėje institucijoje, susietas su adekvataus paskelbimo reikalavimu, kurio išlaidas turėtų padengti atsakovas. Jas taip pat galėtų sudaryti pagal nacionalinės teisės taisyklės darbdaviui nustatytas įpareigojimas, prireikus paskiriant baudą, nutraukti diskriminuojančius veiksmus. Be to, jas gali sudaryti tai, kad procedūrą inicijavusiai institucijai bus priteistas žalos atlyginimas.
- 40 Todėl į šeštąjį klausimą reikia atsakyti, jog Direktyvos 2000/43 15 straipsnis reikalauja, kad net jei nėra identifikuojamo nukentėjusiojo, už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus taikytinų sankcijų taisyklės būtų veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 41 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiai teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

- 1. Aplinkybė, jog darbdavys viešai pareiškė neįdarbinsiąs tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, yra tiesioginė diskriminacija įdarbinimo metu 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, 2 straipsnio 2 dalies a punkto prasme, nes tokie pareiškimai gali rimtai sulaukyti tam tikrus kandidatus nuo savo kandidatūros pateikimo ir todėl sudaryti jiems kliūtis patekti į darbo rinką.**
- 2. Viešų pareiškimų, kuriais darbdavys paskelbia, kad, laikydamasis savo įdarbinimo politikos, jis neįdarbins tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, Direktyvos 2000/43 8 straipsnio 1 dalies prasme pakanka prielaidai dėl tiesiogiai diskriminuojančios įdarbinimo politikos buvimo. Taigi šis darbdavys privalo įrodyti, jog vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas. Tai jis gali padaryti parodydamas, kad tikroji įmonės įdarbinimo praktika**

neatitinka šių pareiškimų. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar aplinkybės, kuriomis kaltinama, yra nustatytos, ir įvertinti, ar pakanka įrodymų, kuriuos minėtas darbdavys pateikia savo tvirtinimams, jog jis nepažeidė vienodo požiūrio principo, pagrįsti.

3. Direktyvos 2000/43 15 straipsnis reikalauja, kad net jei nėra identifikuojamo nukentėjusiojo, už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus taikytinų sankcijų taisyklės būtų veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.

Parašai.