

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2008. gada 10. jūlijā*

Lieta C-54/07

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Arbeidshof te Brussel* (Beļģija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2007. gada 24. janvārī un Tiesā reģistrēts 2007. gada 6. februārī, tiesvedībā

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

pret

Firma Feryn NV.

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], tiesneši L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], K. Šimans [*K. Schiemann*], J. Makarčiks [*J. Makarczyk*] un Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*] (referents),

* Tiesvedības valoda — holandiešu.

ģenerālvokāts M. Pojarešs Maduru [*M. Poiares Maduro*],
sekretārs B. Fileps [*B. Fülöp*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2007. gada 28. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* vārdā — K. Bejārs [*C. Bayart*], *advocaat*,

— Beļģijas valdības vārdā — L. van den Bruka [*L. Van den Broeck*] un K. Pošē [*C. Pochet*], pārstāves,

— Īrijas vārdā — D. O'Hagans [*D. O'Hagan*] un P. Makgerijs [*P. McGarry*], pārstāvji,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā — T. Herisa [*T. Harris*], pārstāve, kurai palīdz T. Vords [*T. Ward*], *barrister*, un Dž. Īdija [*J. Eady*], *solicitor*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. van Bēks [*M. van Beek*] un J. Enegrāns [*J. Enegren*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2008. gada 12. marta tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvu 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 22. lpp.).
- 2 Šis lūgums iesniegts saistībā ar tiesvedību *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* (Iespēju vienlīdzības un rasisma apkarošanas centrs), prasītājs pamata lietā, pret sabiedrību *Firma Feryn NV* (turpmāk tekstā — “*Feryn*”), atbildētāja pamata lietā, kas ierosināta pēc tam, kad viens no šīs sabiedrības direktoriem publiski izteicis apstiprinājumu, ka viņa sabiedrība nevēlas pieņemt darbā tā saucamos “svešzemniekus”.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

- 3 Saskaņā ar Direktīvas 2000/43 1. pantu tās “mērķis ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju rasu vai etniskas piederības dēļ ar nolūku, lai vienādas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs”.

4 Saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu:

“tiešā diskriminācija iestājas tad, kad salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret otru personu rasu vai etniskas piederības dēļ”.

5 Šīs direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā precizēts, ka to piemēro attiecībā uz “nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda arī nebūtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, tostarp profesionālo izaugsmi”. Savukārt saskaņā ar tās 3. panta 2. punktu šī direktīva neattiecas uz “dažādo attieksmi [pilsoņības] dēļ”.

6 Saskaņā ar Direktīvas 2000/43 6. panta 1. punktu:

“Dalībvalstis drīkst ieviest vai uzturēt noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienādas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā izklāstītie noteikumi.”

7 Šīs direktīvas 7. pantā precizēts:

“1. Dalībvalstis nodrošina, lai tiesiskās un/vai administratīvās procedūras, to skaitā gadījumā, ja tās uzskatāmas par atbilstīgām saskaņojuma procedūrām šajā direktīvā paredzēto pienākumu piemērošanai, būtu pieejamas visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām, jo viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips, pat pēc tam, kad attiecības, kurās bijusi diskriminācija, ir beigušās.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīga interese par šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja vārdā vai atbalstot to, ar viņa vai viņas atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesiskā un/vai administratīvā procedūrā, kas paredzēta, lai piespiestu ievērot pienākumus, kas uzlikti saskaņā ar šo direktīvu.

[..]”

8 Turklāt šīs direktīvas 8. panta 1. punktā paredzēts:

“Dalībvalstis veic tādus pasākumus, kādi saskaņā ar attiecīgo valstu tiesisko sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas saskārusās ar netaisnību, jo pret viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienādas attieksmes principa pārkāpums.”

9 Direktīvas 2000/43 13. panta 1. punktā noteikts, ka dalībvalstis norīko vienu vai vairākas iestādes, kuru uzdevums ir veicināt vienlīdzīgu attieksmi. Saskaņā ar šīs direktīvas 13. panta 2. punktu:

“Dalībvalstis nodrošina, lai šo iestāžu kompetencē būtu:

— nekaitējot upuru un apvienību, organizāciju vai citu 7. panta 2. punktā minēto juridisko personu tiesībām, neatkarīgas palīdzības nodrošināšana diskriminācijas upuriem, ievērojot viņu sūdzības par diskrimināciju,

[..].”

- 10 Visbeidzot, šīs direktīvas 15. pantā dalībvalstīm uzticēts uzdevums noteikt piemērojamo sankciju sistēmu un precizēts, ka šīs sankcijas var ietvert kompensācijas izmaksāšanu upurim un ka tām jābūt “efektīvām, proporcionālām un preventīvām”.

Valsts tiesiskais regulējums

- 11 Ar 2003. gada 25. februāra Diskriminācijas novēršanas likumu, ar kuru tika grozīts 1993. gada 15. februāra likums par Iespēju vienlīdzības un rasisma apkarošanas centra izveidi (2003. gada 17. marta *Moniteur belge*, 12844. lpp.) un kurš grozīts ar 2006. gada 20. jūlija likumu par dažādiem noteikumiem (2006. gada 28. jūlija *Moniteur belge*, 36940. lpp., turpmāk tekstā — “2003. gada 25. februāra likums”), Direktīva 2000/43 tika transponēta Beļģijas tiesību sistēmā.
- 12 2003. gada 25. februāra likuma 2. pantā paredzēts jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas aizliegums saistībā ar pieejas algotam darbam nosacījumiem. Ar šī likuma 19. pantu tiek transponēts Direktīvas 2000/43 8. pants par pierādīšanas pienākumu.
- 13 Tāpat 2003. gada 25. februāra likumā ļauts civilprocesuāli vai kriminālprocesuāli vērsties pret diskrimināciju. Tiesnesis saskaņā ar šī likuma 19. pantu var likt izbeigt diskriminējošu darbību (1. punkts) un publicēt savu lēmumu (2. punkts) vai saskaņā ar šī likuma 20. pantu uzlikt naudas sodu.
- 14 Beļģijas likumdevējs *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* ir devis iespēju vērsties tiesā, ja diskriminācija pastāv vai varētu pastāvēt, turklāt iepriekšēja sūdzība šajā sakarā nav nepieciešama.

Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

15 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*, kas ir Beļģijas iestāde, kura saskaņā ar Direktīvas 2000/43 13. pantu norikota veicināt vienlīdzīgu attieksmi, lūdza Beļģijas darba tiesām atzīt, ka *Feryn*, kas specializējas paceļamo un sekciju durvju pārdošanā un uzstādīšanā, īsteno diskriminējošu darbā pieņemšanas politiku.

16 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* pamatojas uz publiskiem šī uzņēmuma direktora paziņojumiem, ka viņa uzņēmums būtībā vēlas pieņemt darbā montētājus, bet ne “svešzemniekus”, jo klienti tā īsti nevēlas darbu veikšanas laikā dot viņiem pieeju savām privātajām dzīvesvietām.

17 Ar 2006. gada 26. jūnija rīkojumu *Voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel* (Briseles Pirmās instances darba lietu tiesas priekšsēdētājs) noraidīja *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* prasību, tostarp norādīdams, ka nebija ne pierādījumu, ne arī varēja prezumēt, ka persona bija pieteikusies darbam un nav tikusi pieņemta viņas etniskās piederības dēļ.

18 Šādos apstākļos *Arbeidshof te Brussel* (Briseles Darba lietu tiesa), saņēmusi *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* apelācijas sūdzību, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai pastāv tieša diskriminācija [...] Direktīvas 2000/43[...] 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, ja darba devējs pēc tam, kad ir izsludinājis uzmanību piesaistošu darba sludinājumu, publiski paziņo:

“Man ir jāievēro manu klientu prasības. Ja jūs sakāt: “Es vēlos šo konkrēto precī vai es vēlos, lai tas tiktu veikts šādā un tādā veidā”, un ja tad es teikšu: “Es to nedarīšu,

es sūtišu šos cilvēkus”, tad jūs man teiksiet: “Man nav vajadzīgas šīs durvis”. Tad es varēšu slēgt savu uzņēmumu. Mums ir jāievēro mūsu klientu vēlmes. Tā nav mana problēma. Es neesmu radījis šo problēmu Beļģijā. Es vēlos, lai mans uzņēmums darbotos veiksmīgi un lai mēs gada beigās sasniegtu noteiktu apgrozījumu, un kā es to sasniedzu... Man tas ir jāsasniedz tā, kā to vēlas klients!”[?]

- 2) Vai, lai konstatētu tiešas diskriminācijas pastāvēšanu attiecībā uz pieejas algoritam darbam nosacījumiem, pietiek ar to, ka darba devējs izmanto tieši diskriminējošus atlases kritērijus?

- 3) Vai, izvērtējot iespējamo darba devēja darbā pieņemšanas politikas diskriminējošo raksturu, var — lai konstatētu, ka pastāv tieša diskriminācija [...] Direktīvas 2000/43[...] 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, — ņemt vērā to, ka ar darba devēju saistītā sabiedrība pieņem darbā tikai vietējos montētājus?

- 4) Kā jāsaprot Direktīvas 2000/43[...] 8. panta 1. punktā minētie “fakt[i], pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija”? Cik stingri valsts tiesai ir jāvērtē fakti, kas var radīt diskriminācijas prezumpciju?
 - a) Kādā mērā iepriekšējie diskriminācijas fakti (publiska tieši diskriminējošu atlases kritēriju paziņošana 2005. gada aprīlī) veido Direktīvas [2000/43] 8. panta 1. punktā minētos “faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija”?

 - b) Vai 2005. gada aprīlī īstenota diskriminācija (publisks paziņojums 2005. gada aprīlī) var vēlāk veidot pieņēmumu, ka turpinās tieši diskriminējoša personāla politika? Vai, ievērojot pamata lietas faktus, prezumpcijai (ka darba devējs

piemēro un turpina piemērot diskriminējošu darbā pieņemšanas politiku) pietiek ar to, ka 2005. gada aprīlī uz jautājumu, vai viņš kā darba devējs pret ārvalstniekiem un vietējiem neattiecas vienādi un vai viņš tomēr nav nedaudz rasists, viņš publiski atbildēja: “Man ir jāievēro manu klientu prasības. Ja jūs man sakāt: “Es vēlos šo konkrēto preci vai es vēlos, lai tas tiktu veikts šādi un tā”, un ja tad es teikšu: “Es to nedarišu, es sūtišu šos cilvēkus”, tad jūs man teiksiet: “Man nav vajadzīgas šīs durvis”. Tad es varēšu slēgt ciet savu uzņēmumu. Mums ir jāievēro mūsu klientu vēlmes. Tā nav mana problēma. Es neesmu radījis šo problēmu Beļģijā. Es vēlos, lai mans uzņēmums veiksmīgi strādātu un lai mēs gada beigās sasniegtu noteiktu apgrozījumu, un kā es to sasniedzu... Man tas ir jāasniedz tā, kā to vēlas klients!”[?]

- c) Vai, ievērojot pamata lietas faktus, darba devēja un valsts diskriminācijas apkaršanas iestādes kopīgs preses paziņojums, kurā vismaz netieši tiek atzīti diskriminācijas fakti, var izdarīt šādu pieņēmumu?
 - d) Vai tas, ka darba devējs nenodarbina ārvalstu montētājus, rada pieņēmumu par netiešu diskrimināciju, ja šim darba devējam pirms kāda laika bija lielas grūtības pieņemt darbā montētājus un šajā sakarā viņš tāpat bija publiski paziņojis, ka viņa klienti nelabprāt sadarbojas ar ārvalstu montētājiem?
 - e) Vai pietiek ar vienu faktu, lai izdarītu pieņēmumu par diskrimināciju?
 - f) Vai, ievērojot pamata lietas faktus, var pieņemt, ka darba devējs ir īstenojis diskrimināciju, ja ar šo darba devēju saistītā sabiedrībā tika pieņemti darbā tikai vietējie darba ņēmēji?
- 5) Cik stingri valsts tiesai ir jāvērtē pierādījums par pretējo, kas ir jāiesniedz, ja pastāv pieņēmums par diskrimināciju Direktīvas 2000/43[.] 8. panta 1. punkta izpratnē? Vai pieņēmumu par diskrimināciju Direktīvas 2000/43[.] 8. panta

1. punkta izpratnē var atspēkot ar vienu vienkāršu darba devēja preses paziņojumu, ka viņš neīsteno vai vairs neīsteno diskrimināciju un ka ārvalstu montētāji ir laipni gaidīti; un/vai ar vienkāršu darba devēja paziņojumu, ka viņa uzņēmumā, izņemot māsas uzņēmumu, ir aizpildītas visas montētāju vakances, un/vai ar paziņojumu, ka ir pieņemta darbā tunisiešu izcelsmes apkopēja; un/vai, ievērojot pamata lietas faktus, pieņēmumu var atspēkot tikai tad, ja tiešām darbā tiek pieņemti ārvalstu montētāji, un/vai tad, ja ir izpildīti kopējā preses paziņojumā noteiktie pienākumi?

- 6) Kas ir jāsaprot ar “efektīvām, proporcionālām un preventīvām” sankcijām Direktīvas 2000/43[..] 15. panta izpratnē [..]? Vai Direktīvas 2000/43[..] 15. pantā minētais nosacījums ļauj valsts tiesai, ievērojot pamata lietas faktus, tikai atzīt, ka ir notikusi tieša diskriminācija? Vai arī atbilstoši šim nosacījumam valsts tiesai ir jāizdod rikožums par darbības pārtraukšanu, kā tas ir paredzēts valsts tiesībās? Kādā apmērā valsts tiesai, ievērojot pamata lietas faktus, ir jānosaka, ka ir publicējams nolēmums, ko tā pieņems, kā efektīva, proporcionāla un preventīva sankcija?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- ¹⁹ Sākumā jāatgādina, ka EKL 234. pants Tiesu pilnvaro nevis piemērot Kopienų tiesību normas konkrētam gadījumam, bet gan tikai pieņemt nolēmumu par EK līguma un Eiropas Kopienų iestāžu pieņemto tiesību aktu interpretāciju (skat. *inter alia* 1964. gada 15. jūlija spriedumu lietā 100/63 *van der Veen*, *Recueil*, 1105. un 1121. lpp., un 2001. gada 10. maija spriedumu lietā C-203/99 *Veedfald*, *Recueil*, I-3569. lpp., 31. punkts). Tomēr ar šo pantu ieviestās tiesu sadarbības ietvaros Tiesa, pamatojoties uz lietas materiāliem, var sniegt valsts tiesai Kopienų tiesību interpretāciju, kas tai var būt noderīga, izvērtējot kādas Kopienų tiesību normas sekas (1987. gada 8. decembra spriedums lietā 20/87 *Gauchard*, *Recueil*, 4879. lpp., 5. punkts, un 2002. gada 5. marta spriedums apvienotajās lietās C-515/99, no C-519/99 līdz C-524/99 un no C-526/99 līdz C-540/99 *Reisch* u.c., *Recueil*, I-2157. lpp., 22. punkts).

- 20 Iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesu interpretēt Direktīvas 2000/43 normas, lai izvērtētu tiešas diskriminācijas jēdziena piemērojamību, ievērojot darba devēja publiskos paziņojumus saistībā ar pieņemšanu darbā (pirmais un otrais jautājums), nosacījumus, ar kādiem var tikt piemērots direktīvā paredzētā pierādīšanas pienākuma apgrīšanas noteikums (no trešā līdz piektajam jautājumam), un to sankciju raksturs, kuras var tikt uzskatītas par piemērotām tādā situācijā kā pamata lietā (sestais jautājums).

Par pirmo un otro jautājumu

- 21 Runājot par pirmo un otro jautājumu, Īrija un Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste apgalvo, ka šajā gadījumā nevar būt ne runas par tiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/43 izpratnē; līdz ar to šī direktīva nav piemērojama, ja apgalvotā diskriminācija izriet no darba devēja publiskiem paziņojumiem par viņa darbā pieņemšanas politiku, bet nav neviena identificējama sūdzības iesniedzēja, kas apgalvotu, ka viņš ir šīs diskriminācijas upuris.
- 22 Kā norāda šīs divas dalībvalstis, Direktīvas 2000/43 2. panta 2. punktā tieša diskriminācija definēta kā situācija, kad salīdzināmā situācijā pret vienu personu “izturas”, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret otru personu rasu vai etniskas piederības dēļ. Tāpat šīs direktīvas 7. pantā dalībvalstīm noteikts pienākums raudzīties, lai tiesu procedūras būtu pieejamas “visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām, jo viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips”, un sabiedrisko interešu organizācijām, kas “sūdzības iesniedzēja vārdā vai atbalstot to” iesaistās tiesas procesā.
- 23 Tomēr no tā neizriet, ka identificējama sūdzības iesniedzēja neesamība ļautu secināt, ka nav notikusi nekāda tieša diskriminācija Direktīvas 2000/43 izpratnē. Šīs direktīvas mērķis, kā izklāstīts tās preambulas astotajā apsvērumā, ir “veicināt apstākļus sociāli ietveroša darba tirgus nodrošināšanai”. Šajā sakarā šīs direktīvas 3. panta

1. punkta a) apakšpunktā precizēts, ka tā *inter alia* attiecas uz atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem.

24 Mērķis veicināt apstākļus sociāli ietveroša darba tirgus nodrošināšanai būtu grūti sasniedzams, ja Direktīvas 2000/43 piemērošanas joma attiektos tikai uz gadījumiem, kad neveiksmīgs kandidāts, uzskatīdams sevi par tiešas diskriminācijas upuri, pret savu darba devēju iesniedz tiesā prasību.

25 Tas, ka darba devējs publiski paziņo, ka nepieņems darbā algotus darbiniekus ar noteiktu etnisku vai rasu piederību, kas acīmredzami var nopietni atturēt zināmus kandidātus pieteikt savu kandidatūru un tādēļ radīt šķērslī viņu pieejai darba tirgum, ir tieša diskriminācija saistībā ar pieņemšanu darbā Direktīvas 2000/43 izpratnē. Lai šāda tieša diskriminācija pastāvētu, nav jābūt identificējamam sūdzības iesniedzējam, kas apgalvo, ka ir šādas diskriminācijas upuris.

26 Jautājums par to, kas ir tieša diskriminācija Direktīvas 2000/43 izpratnē, jānošķir no jautājuma par šīs direktīvas 7. pantā paredzētajiem tiesību aizsardzības līdzekļiem, lai konstatētu vienlīdzīgas attieksmes principa neievērošanu un par to sodītu. Šiem tiesību aizsardzības līdzekļiem atbilstoši šī panta noteikumiem jābūt pieejamiem personām, kuras sevi uzskata par diskriminācijas upuriem. Tomēr Direktīvas 2000/43 7. panta prasības, kā minēts šīs direktīvas 6. pantā, ir tikai minimālās prasības un šī direktīva neaizliedz dalībvalstīm pieņemt vai paturēt spēkā vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai labvēlīgākas tiesību normas.

27 Tādējādi Direktīvas 2000/43 7. pants pieļauj, ka dalībvalstis savos tiesību aktos paredz to apvienību tiesības, kurām ir likumīga interese par šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, vai saskaņā ar tās 13. pantu norikoto organizāciju tiesības ierosināt tiesvedību vai administratīvu procesu, lai tiktu ievēroti no šīs direktīvas izrietošie pienākumi, arī tad, ja tās nerikojas konkrēta sūdzības iesniedzēja vārdā vai ja nav identificējama

sūdzības iesniedzēja. Tomēr tikai valsts tiesa var izvērtēt, vai valsts tiesību akti piešķir šādu iespēju.

- 28 Ievērojot iepriekš minēto, uz pirmo un otro jautājumu sniedzama šāda atbilde: tas, ka darba devējs publiski paziņo, ka nepieņems darbā algotus darbiniekus ar noteiktu etnisku vai rasu piederību, ir tieša diskriminācija saistībā ar pieņemšanu darbā Direktīvas 2000/43 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo šādi paziņojumi var nopietni atturēt zināmus kandidātus pieteikt savu kandidatūru un tādēļ radīt šķērslus viņu pieejai darba tirgum.

Par trešo, ceturto un piekto jautājumu

- 29 Trešais, ceturtais un piektais jautājums ir par to, kā piemērot Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punktā paredzētā pierādīšanas pienākuma apgrīšanas noteikumu situācijā, kurā diskriminējošas darbā pieņemšanas politikas esamība tiek apgalvota, atsaucoties uz darba devēja publiskiem paziņojumiem par viņa darbā pieņemšanas politiku.
- 30 Direktīvas 2000/43 8. pantā šajā sakarā precizēts — ja fakti ļauj prezumēt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums. Prezumētajam diskriminētajam noteiktā pienākuma pierādīt pretējo priekšnoteikums ir vienīgi diskriminācijas prezumpcijas konstatējums, ja šī prezumpcija ir pamatota ar konstatētiem faktiem.
- 31 Paziņojumi, ar kuriem darba devējs dara sabiedrībai zināmu, ka, pamatojoties uz viņa īstenoto darbā pieņemšanas politiku, viņš nepieņems darbā algotus darbiniekus ar noteiktu etnisku vai rasu piederību, var būt šādi fakti, kas var ļaut prezumēt, ka tiek īstenota diskriminējoša darbā pieņemšanas politika.

32 Līdz ar to šim darba devējam jāpierāda, ka viņš nav pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu; viņš to var darīt, *inter alia* pierādot, ka patiesā uzņēmuma darbā pieņemšanas prakse neatbilst šiem paziņojumiem.

33 Iesniedzējtiesai, pirmkārt, jāpārbauda, vai ir pierādīti šim darba devējam pārmestie fakti, un, otrkārt, jāizvērtē, vai apgalvojumu, ka viņš neesot pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu, pierādījumi ir pietiekami.

34 Tādējādi uz trešo, ceturto un piekto jautājumu sniedzama šāda atbilde: publiski darba devēja paziņojumi, ka, pamatojoties uz viņa īstenoto darbā pieņemšanas politiku, viņš nepieņems darbā algotus darbiniekus ar noteiktu etnisku vai rasu piederību, ir pietiekami, lai Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkta izpratnē varētu prezumēt, ka tiek īstenota tieši diskriminējoša darbā pieņemšanas politika. Līdz ar to šim darba devējam jāpierāda, ka vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums nav noticis. Viņš to var darīt, pierādot, ka patiesā uzņēmuma darbā pieņemšanas prakse neatbilst šiem paziņojumiem. Iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai pārmestie fakti ir pierādīti, un jāizvērtē, vai šī darba devēja apgalvojumu, ka viņš neesot pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu, pierādījumi ir pietiekami.

Par sesto jautājumu

35 Sestais jautājums būtībā ir par to, kādas sankcijas var tikt uzskatītas par piemērotām, lai sodītu par diskrimināciju saistībā ar darbā pieņemšanu, kas konstatēta, pamatojoties uz darba devēja publiskiem paziņojumiem.

36 Direktīvas 2000/43 15. pantā dalībvalstīm uzticēts noteikt saskaņā ar šo direktīvu pieņemto valsts tiesību normu pārkāpumiem piemērojamo sankciju sistēmu. Šajā

pantā precizēts, ka šīm sankcijām jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām, un paredzēts, ka šīs sankcijas var ietvert kompensācijas izmaksāšanu upurim.

37 Tādējādi Direktīvas 2000/43 15. pantā dalībvalstīm noteikts pienākums savā tiesību sistēmā veikt pietiekami iedarbīgus pasākumus, lai sasniegtu šīs direktīvas mērķi, un tas ir jādara tādā veidā, lai attiecīgās personas valsts tiesās varētu uz šiem pasākumiem efektīvi atsaukties, nodrošinot efektīvu savu tiesību aizsardzību tiesā. Tomēr Direktīvā 2000/43 nav noteiktas konkrētas sankcijas, bet dalībvalstīm ļauts izvēlēties no vairākiem risinājumiem, kas ir piemēroti, lai sasniegtu šīs direktīvas mērķi.

38 Tādā lietā kā šī, kurā iesniedzējtiesa uzdevusi Tiesai jautājumus un kurā nav tieša diskriminācijas upura, bet kurā ar likumu pilnvarota organizācija lūdz, lai tiktu konstatēta diskriminācija un par to tiktu noteikts sods, saskaņā ar Direktīvas 2000/43 15. pantu valsts tiesībās paredzamām sankcijām jābūt arī efektīvām, proporcionālām un preventīvām.

39 Ja nepieciešams un ja tas šķiet piemēroti pamata lietas gadījumā, šādas sankcijas var ietvert tiesas vai kompetentās administratīvās iestādes izdarītu diskriminācijas konstatējumu, piešķirot tam adekvātu publicitāti, kuras izmaksas sedz atbildētājs. Tāpat šīs sankcijas var ietvert rikojumu darba devējam saskaņā ar valsts tiesību normām izbeigt konstatēto diskriminējošo praksi, nosakot, ja nepieciešams, naudas sodu. Turklāt tās var izpausties kā zaudējumu atlīdzība procesu ierosinājušajai organizācijai.

40 Līdz ar to uz sesto jautājumu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 2000/43 15. pantā prasīts, lai pat tad, ja nav identificējama upura, šīs direktīvas transponēšanai pieņemto valsts tiesību normu pārkāpumiem piemērojamo sankciju sistēma būtu efektīva, proporcionāla un preventīva.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 41 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) tas, ka darba devējs publiski paziņo, ka nepieņems darbā algotus darbiniekus ar noteiktu etnisku vai rasu piederību, ir tieša diskriminācija saistībā ar pieņemšanu darbā Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo šādi paziņojumi var nopietni atturēt zināmus kandidātus pieteikt savu kandidatūru un tādēļ radīt šķērsli viņu pieejai darba tirgum;
- 2) publiski darba devēja paziņojumi, ka, pamatojoties uz viņa īstenoto darbā pieņemšanas politiku, viņš nepieņems darbā algotus darbiniekus ar noteiktu etnisku vai rasu piederību, ir pietiekami, lai Direktīvas 2000/43 8. panta 1. punkta izpratnē varētu prezumēt, ka tiek īstenota tieši diskriminējoša darbā pieņemšanas politika. Līdz ar to šim darba devējam jāpierāda, ka vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums nav noticis. Viņš to var darīt,

pierādot, ka patiesā uzņēmuma darbā pieņemšanas prakse neatbilst šiem paziņojumiem. Iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai pārvestie fakti ir pierādīti, un jāizvērtē, vai šī darba devēja apgalvojumu, ka viņš neesot pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu, pierādījumi ir pietiekami;

- 3) Direktīvas 2000/43 15. pantā prasīts, lai pat tad, ja nav identificējama upura, šīs direktīvas transponēšanai pieņemto valsts tiesību normu pārkāpumiem piemērojamo sankciju sistēma būtu efektīva, proporcionāla un preventīva.**

[Paraksti]