

**Predmet C-54/07**

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

v

**Firma Feryn NV**

Zahtjev za prethodnim tumačenjem: Arbeidshof te Brussel

(Direktiva 2000/43/EZ - Diskriminatorni kriteriji za odabir osoblja - Teret dokazivanja - Kazne)

Sažetak odluke

1. Pravo Zajednice - Načela - Jednako postupanje - Jednakost osoba bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo - Direktiva 2000/43

(Direktiva Vijeća 2000/43, čl. 2 (2) (a))

2. Pravo Zajednice - Načela - Jednako postupanje - Jednakost osoba bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo - Direktiva 2000/43

(Direktiva Vijeća 2000/43, čl. 8 (1))

3. Pravo Zajednice - Načela - Jednako postupanje - Jednakost osoba bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo - Direktiva 2000/43

(Direktiva Vijeća 2000/43, čl. 15)

1. Činjenica da poslodavac javno izjavljuje da neće zapošljavati zaposlenike određenog etničkog ili rasnog podrijetla, za što je očito da će vrlo vjerojatno odvratiti određene kandidate od podnošenja zahtjeva, a time i spriječiti njihov pristup tržištu rada, predstavlja izravnu diskriminaciju u pogledu zapošljavanja u smislu članka 2. (2) (a) Direktive 2000/43 o primjeni načela jednakosti osoba bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo. Postojanje takve izravne diskriminacije ne ovisi o identifikaciji tužitelja koji tvrdi da je bio žrtva te diskriminacije.

(vidi točke 25., 28., Operativni dio 1.)

2. Javne izjave kojima poslodavac obznanjuje da, prema svojoj politici zapošljavanja, neće zaposliti nijednog zaposlenika određenog etničkog ili rasnog podrijetla su dovoljne za pretpostavku o postojanju politike zapošljavanja koja je izravno diskriminatorna u smislu članka 8. (1) Direktive 2000/43 o primjeni načela jednakosti osoba bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo. Na tom je poslodavcu da dokaže da nije bilo povrede načela jednakog postupanja. To može učiniti tako da pokaže da stvarna politika zapošljavanja u praksi ne odgovara tim izjavama.

Na nacionalnom je sudu da provjeri da su navodne činjenice utvrđene i da procijeni jesu li podneseni dokazi koji idu u prilog tvrdnje poslodavca da nije prekršeno načelo jednakog postupanja dostatni.

(vidi točku 34., Operativni dio 2.)

3. Članak 15. Direktive 2000/43 o primjeni načela jednakosti osoba bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo zahtijeva da pravila o sankcijama koje se primjenjuju u slučaju kršenja nacionalnih odredaba usvojenih radi prijenosa direktive moraju biti učinkovita, proporcionalna i odvrćati od takvog ponašanja, čak i kada nema žrtve koju je moguće identificirati.

(vidi točku 40., Operativni dio 3.)

ODLUKA SUDA (Drugo vijeće)

10. srpnja 2008. (\*)

(Direktiva 2000/43/EZ - Diskriminatorni kriteriji za odabir osoblja - Teret dokazivanja - Kazne)

U slučaju C 54/07,

U povodu zahtjeva za prethodnim tumačenjem na temelju članka 234. EZ koje je uputio Arbeidshof TE Brussel (Belgija), odlukom od 24. siječnja 2007., primljene na Sudu 6. veljače 2007., u postupku

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

v

**Firma Feryn NV,**

SUD (Drugo vijeće),

u sastavu [izostavljeno]

donosi sljedeću

### **Presudu**

1. Ovo prethodno pitanje odnosi se na interpretaciju Direktive Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela jednakosti osoba bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo (OJ 2000 L 180, str. 22.).

2. Pitanje se pojavilo u postupku između Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centar za jednake mogućnosti i suzbijanje rasizma), podnositelj zahtjeva u glavnom postupku, te Firma Feryn NV („Feryn“), tuženik u glavnom postupku, nakon izjave jednog od svojih direktora koji je javno potvrdio da njegova tvrtka ne želi zapošljavati „imigrante“.

### **Pravni kontekst**

#### *Propisi Zajednice*

3. Prema članku 1. Direktive 2000/43, „svrha ove Direktive je utvrditi okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju rasnog ili etničkog podrijetla, s ciljem stavljanja na snagu u državama članicama načela jednakog postupanja“.

4. Prema članku 2. (2) (a) te Direktive:

„izravna diskriminacija postoji kada se s jednom osobom postupa nepovoljnije nego prema nekoj drugoj, se postupalo ili bi se postupalo u usporedivoj situaciji na temelju rasnoga ili etničkoga podrijetla.“

5. Članak 3. (1) (a) Direktive navodi da se odnosi na „uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju i zanimanjima, uključujući kriterije za odabir i uvjete zapošljavanja, bez obzira na granu djelatnosti te na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući promaknuće“. Nasuprot tome, u skladu s člankom 3. (2) istog, ta direktiva ne pokriva „razlike u postupanju na temelju državljanstva“.

6. Članak 6. (1) Direktive 2000/43:

"Države članice mogu uvesti ili održavati odredbe koje su povoljnije za zaštitu načela jednakog postupanja od onih utvrđenih u ovoj Direktivi."

7. Članak 7. te Direktive navodi da:

„1. Države članice će osigurati da sudski i/ili upravni postupci, uključujući, kada to smatraju prikladnim, postupak mirenja, za izvršenje obveza iz ove Direktive, budu dostupni svim osobama koje smatraju da su oštećene zbog propuštanja primjene načela jednakog postupanja prema njima, čak i nakon što je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije završio.

2. Države članice osigurat će da udruge, organizacije ili druge pravne osobe, koje imaju, u skladu s kriterijima utvrđenim njihovim nacionalnim zakonom, legitiman interes u osiguravanju da se provode odredbe ove Direktive, mogu sudjelovati, bilo u ime ili kao potpora tužitelju, s njegovim ili njezinim odobrenjem, u svakom sudskom i/ili upravnom postupku za izvršenje obveza iz ove Direktive.

... ”

8. Članak 8. (1) Direktive propisuje, osim toga, da:

"Države članice će poduzeti mjere koje su potrebne, u skladu sa svojim nacionalnim pravnim sustavima, kako bi se osiguralo da se, kada osobe koje smatraju da su oštećene jer načelo jednakog postupanja nije primijenjeno prema njima, utvrdi, pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, bit će na tuženiku da dokaže da nije došlo do povrede načela jednakog postupanja."

9. Članak 13. (1) Direktive 2000/43 zahtijeva da države članice imenuju tijelo ili tijela za promicanje jednakosti. Prema članku 13. (2) te Direktive:

"Države članice će osigurati da nadležnost tih tijela uključuje:

- bez utjecaja na pravo žrtava i udruga, organizacija ili drugih pravnih osoba iz članka 7. (2), pružanje neovisne pomoći žrtvama diskriminacije u ostvarivanju njihovih pritužbi u vezi diskriminacije,

... „

10. Konačno, članak 15. Direktive stavlja u odgovornost država članica određivanje pravila o sankcijama koje se primjenjuju i navodi da te sankcije mogu uključivati isplatu naknade štete žrtvi i da moraju biti "učinkovite, razmjerne i moraju odvrćati od takvog ponašanja".

#### *Nacionalno zakonodavstvo*

11. Zakon od 25. veljače 2003. o borbi protiv diskriminacije i izmjenama i dopunama Zakona od 15. veljače, 1993. o osnivanju Centra za jednake mogućnosti i suzbijanje rasizma (*Moniteur belge* od 17. ožujka 2003., čl. 12844.), izmijenjen i dopunjen Zakonom od 20. srpnja 2006. u pogledu različitih odredaba (*Moniteur belge* od 28. srpnja 2006, čl. 36940., „Zakon od 25. veljače 2003."), treba prenijeti Direktivu 2000/43 u belgijski pravni sustav.

12. Članak 2. Zakona od 25. veljače 2003. zabranjuje bilo kakvu izravnu ili neizravnu diskriminaciju s obzirom na uvjete pristupa aktivnostima zapošljavanja. Članak 19. tog zakona ima svrhu prenijeti članak 8. Direktive 2000/43 koji se odnosi na teret dokaza.

13. Zakon od 25. veljače 2003. također odobrava kaznene ili građanske postupke protiv diskriminacije. Sud može, temeljem članka 19. tog Zakona, narediti prestanak čina diskriminacije (članak 19. (1)) i objavljivanje njegove odluke (članak 19. (2)) ili, sukladno članku 20. Zakona, može izreći novčanu kaznu.

14. Belgijsko zakonodavstvo je odobrilo Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mogućnost da bude stranka u sudskom postupku gdje diskriminacija postoji ili može postojati, bez da je potreban prethodni prigovor.

#### **Spor u glavnom postupku i upućeno prethodno pitanje**

15. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, koji je belgijsko tijelo određeno, prema članku 13. Direktive 2000/43, da promiče jednaki tretman, je podnio zahtjev belgijskom Sudu rada zbog činjenice da je Feryn, koji je specijaliziran za prodaju i postavljanje gornjih i pregradnih vrata, primjenjivao diskriminatornu politiku zapošljavanja.

16. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding djeluje na temelju javne izjave direktora Feryn-a u smislu da njegovo poduzeće želi zaposliti montažere, ali da ne može zaposliti „imigranata“ jer njihovi klijenti nisu bili voljni dati im pristup svojim privatnim rezidencijama dok traju radovi.

17. Po nalogu od 26. lipnja 2006. Voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (predsjednik Suda rada, Brussels) odbio je zahtjev Centrum voor gelijkheid van kansen hr voor racismebestrijding-a, navodeći, posebno, da nije bilo dokaza ni pretpostavke da se osoba prijavila za posao i nije bila zaposlena zbog svog etničkog podrijetla.

18. Na temelju toga, Arbeidshof te Brussel (Sud rada, Brussels), kojem je Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding podnio tužbu, odlučio je zastati s postupkom i uputiti sljedeća pitanja Sudu za prethodnu odluku:

"(1) Da li postoji izravna diskriminacija u smislu članka 2. (2) (a) Direktive Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela jednog postupanja s osobama bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo, kada poslodavac, nakon stavljanja jasne obavijesti o slobodnom radnom mjestu, javno kaže:

„Moram djelovati u skladu sa zahtjevima kupaca. Ako kažete "Želim određeni proizvod ili želim ga ovako i ovako.", i ja kažem: "Neću to učiniti, šaljem ove ljude.", onda vi kažete: "Ne trebam ta vrata.". Sam sebe tako ostavljam bez posla. Moramo zadovoljiti zahtjeve kupaca. Ovo nije moj problem. Nisam napravio ovaj problem u Belgiji. Želim da tvrtka dobro posluje i želim da postignemo naš promet na kraju godine, i kako ću to učiniti? - Moram na način na koji kupac želi to učiniti!“[?]

(2) Je li to dovoljno za postojanje izravne diskriminacije u skladu s uvjetima za pristup plaćenom zaposlenju da se utvrdi da poslodavac primjenjuje izravno diskriminatorne kriterije odabira?

(3) U svrhu utvrđivanja postojanja izravne diskriminacije u smislu članka 2. (2) (a) Direktive Vijeća 2000/43/EZ ..., može se uzeti u obzir isključivo zapošljavanje domaćih montažera od

strane podružnice društva poslodavca u procjeni da li je poslodavčeva politika zapošljavanja diskriminatorna?

(4) Što znači „činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije“ u smislu članka 8. (1) Direktive 2004/43? Koliko strogi moraju biti nacionalni sud u procjenjivanju činjenice koje dovode do pretpostavke diskriminacije?

(a) U kojoj mjeri ranije diskriminatorne radnje (javna objava direktno diskriminatornih kriterija odabira u travnju 2005.) čine "činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije“ u smislu članka 8. (1) [Direktive 2000/43]?

(b) Da li utvrđeni čin diskriminacije u travnju 2005. (javna objava u travnju 2005.) dovodi do pretpostavke o nastavku izravno diskriminatorne politike zapošljavanja? S obzirom na činjenice u glavnom postupku, dovoljno je, u cilju utvrđivanja pretpostavku (da poslodavac posluje i dalje nastavlja s provođenjem diskriminatorne politike zapošljavanja) da, u travnju 2005., u odgovoru na pitanje da li, kao poslodavac, nije se odnosio prema ljudima iz stranih i domaćih država na isti način pa je zapravo bio rasist, on je javno izjavio:

„Moram djelovati u skladu sa zahtjevima kupaca. Ako kažete "Želim određeni proizvod ili želim ga ovako i ovako.", i ja kažem: "Neću to učiniti, šaljem ove ljude.", onda vi kažete: "Ne trebam ta vrata.". Sam sebe tako ostavljam bez posla. Moramo zadovoljiti zahtjeve kupaca. Ovo nije moj problem. Nisam napravio ovaj problem u Belgiji. Želim da tvrtka dobro posluje i želim da postignemo naš promet na kraju godine, i kako ću to učiniti? - Moram na način na koji kupac želi to učinimo!“[?]

(c) Uzimajući u obzir činjenice u glavnom postupku, može li zajednička izjava za javnost izdane od strane poslodavca i nacionalnog tijela za suzbijanje diskriminacije, u kojoj su barem implicitno potvrđeni akti diskriminacije od strane poslodavca, dovesti do takve pretpostavke?

(d) Može li činjenica da poslodavac ne zapošljava montažere iz etničkih manjina dovesti do pretpostavke neizravne diskriminacije kada je taj isti poslodavac prije nekog vremena imao velike teškoće u zapošljavanju montažera i, štoviše, također je javno izjavio da njegovi klijenti nisu voljeli surađivati s montažerima koji su bili doseljenici?

(e) je li jedna činjenica dovoljna kako bi se utvrdila pretpostavka diskriminacije?

(f) S obzirom na činjenice u glavnom postupku, može li pretpostavka diskriminacije od strane poslodavca postojati zbog zapošljavanja isključivo domaćih montažera od strane podružnice tvrtke tog poslodavca?

(5) Koliko strog treba biti nacionalni sud u procjeni dokaza pobijanja koji moraju postojati kada je u pitanju pretpostavka diskriminacije u smislu članka 8. (1) Direktive 2000/43? Može li se pretpostavka diskriminacije u smislu članka 8. (1) Direktive 2000/43 ... pobijati jednostavnom i jednostranom izjavom poslodavca u tisku da on više ne ili nije diskriminirao, te da su montažeri iz etničkih manjina dobrodošli; i/ili jednostavnom izjavom poslodavca da njegova tvrtka, isključujući podružnicu, ima popunjena sva slobodna radna mjesta za montažere i/ili izjavom da je čistačica iz Tunisa zaposlena i/ili, s obzirom na činjenice u glavnom postupku, može li se pobijati pretpostavka samo u slučaju stvarnog zapošljavanja montažera iz etničkih manjina i/ili ispunjavanjem obveza navedenih u zajedničkoj izjavi za javnost?

(6) Što znači „učinkovite, proporcionalne i moraju odvracati od takvog ponašanja“ sankcije, kao što je predviđeno u članku 15. Direktive 2000/43 ...? S obzirom na činjenice u glavnom postupku, da li gore navedeni uvjet iz članka 15. Direktive 2000/43 dopušta nacionalnom sudu da samo izjavi da je došlo do izravne diskriminacije? Ili, naprotiv, također traži da nacionalni sud odobri nalog za zabranu, kao što je predviđeno u nacionalnom zakonodavstvu? S obzirom na činjenice u glavnom postupku, do koje mjere je nacionalni sud dužan narediti dodatno objavljivanje predstojeće presude kao učinkovitu, proporcionalnu i sankciju koja odvraća od takvog ponašanja?"

### **Prethodna pitanja**

19. Treba napomenuti, na početku, da članak 234. EZ ne daje ovlast Sudu da primjenjuje pravila prava Zajednice u određenom predmetu, nego samo da odluči o tumačenju Ugovora o EZ i odlukama usvojenim od strane institucija Europske zajednice (vidi, između ostalog, predmet 100/63 *van der Veen* [1964] ECR 565, 572, i predmet C-203/99 *Veedfald* [2001] ECR I-3569, točka 31.). Sud može, međutim, u okviru pravosudne suradnje predviđene tom odredbom i na osnovi materijala pred njim, pružiti nacionalnom sudu interpretaciju prava Zajednice koja može biti korisna u procjeni učinaka neke od njegovih odredaba (predmet 20/87 *Gauchard* [1987] ECR 4879, točka 5., i spojeni predmeti C-515/99, C-519/99 do C-524/99 i C-526/99 do C-540/99 *Reisch i ostali* [2002] ECR I-2157, točka 22.).



20. Nacionalni sud je zatražio od Suda da interpretira odredbe Direktive 2000/43 za svrhu, u biti, procjene opsega pojma izravne diskriminacije u svjetlu javne izjave poslodavca u tijeku postupka zapošljavanja (prvo i drugo pitanje), uvjeta u kojima se pravilo o promjeni tereta dokazivanja utvrđenog tom direktivom može primijeniti (treće do peto pitanje) i koje kazne se mogu smatrati odgovarajućima u slučaju kao što je onaj u glavnom postupku (šesto pitanje).

*Prvo i drugo pitanje*

21. S obzirom na prvo i drugo pitanje, Irska i Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Sjeverne Irske smatraju da nije moguće da postoji izravna diskriminacija, u smislu Direktive 2000/43, tako da je direktiva neprimjenjiva kada navodna diskriminacija proizlazi iz javnih izjava poslodavca o njegovoj politici zapošljavanja, ali ne može se identificirati tužba u kojoj netko tvrdi da je bio žrtva diskriminacije.

22. Istina je da, kao što te dvije države članice tvrde, članak 2. (2) Direktive 2000/43 definira izravnu diskriminaciju kao situaciju u kojoj se prema jednoj osobi „odnose“ nepovoljnije nego prema nekoj drugoj, su se odnosili ili bi se odnosili u usporedivoj situaciji na temelju rasnoga ili etničkoga podrijetla. Isto tako, članak 7. te direktive zahtijeva od država članica da osiguraju da su sudski postupci dostupni „svim osobama koje smatraju da su oštećene zbog neprimjene načela jednakog postupanja“ i tijelima u javnom interesu koja pokreću sudske postupke "u ime ili kao potporu tužitelju“.

23. Ipak, ne može se zaključiti iz ovoga da nedostatak prepoznatljive tužbe navodi na zaključak da ne postoji izravna diskriminacija u smislu Direktive 2000/43. Cilj te direktive, kako je navedeno u točki 8. njene preambule, je "poticanje uvjeta za socijalno uključivo tržište rada“. U tu svrhu, članak 3. (1) (a) navodi da Direktiva obuhvaća, između ostalog, kriterije odabira i uvjete zapošljavanja.

24. Cilj poticanja uvjeta za socijalno uključivo tržište rada bi bilo teško postići ako bi doseg Direktive 2000/43 trebalo ograničiti samo na one slučajeve u kojima neuspješni kandidat za mjesto, smatrajući da je žrtva izravne diskriminacije, pokrene pravni postupak protiv poslodavca.

25. Činjenica da poslodavac javno izjavljuje da neće zapošljavati zaposlenike određenog etničkog ili rasnog podrijetla, nešto što je očito vrlo vjerojatno da će odvratiti određene kandidate od podnošenja njihovih zahtjeva i, u skladu s tim, spriječiti njihov pristup tržištu

rada, predstavlja izravnu diskriminaciju u pogledu zapošljavanja u smislu Direktive 2000/43. Postojanje takve izravne diskriminacije ne ovisi o identifikaciji tužitelja koji tvrdi da je bio žrtva.

26. Pitanje o tome što čini izravnu diskriminaciju u smislu Direktive 2000/43 se mora razlikovati od onoga o pravnim postupcima predviđenima u članku 7. te Direktive za utvrđivanje nepostupanja u skladu s načelom jednakog postupanja i nametanja sankcija u tom smislu. Ti pravni postupci moraju, u skladu s odredbama tog članka, biti na raspolaganju osobama koje smatraju da su pretrpjele diskriminaciju. Međutim, zahtjevi iz članka 7. Direktive 2000/43 su, kao što je navedeno u članku 6. iste, samo minimalni zahtjevi i Direktiva ne sprječava države članice da uvedu ili održavaju odredbe koje su povoljnije za zaštitu načela jednakog postupanja.

27. Slijedom toga, članak 7. Direktive 2000/43 ne sprječava države članice da propisuju, u svojim nacionalnim zakonodavstvima, pravo udruga koje imaju opravdan interes da osiguravaju postupanje u skladu s tom direktivom, ili za tijelo ili tijela koja su imenovana u skladu sa člankom 13., da pokreću sudske ili upravne postupke za ispunjavanje obveza koje proizlaze iz toga, bez da djeluju u ime određenog tužitelja ili u nedostatku prepoznatljivog tužitelja. Međutim, isključivo je na nacionalnom sudu da ocijeni da li nacionalno zakonodavstvo dopušta takvu mogućnost.

28. U svjetlu gore navedenog, odgovor na prvo i drugo pitanje treba biti da je činjenica da je poslodavac javno izjavio da neće zapošljavati djelatnike određenog etničkog ili rasnog podrijetla predstavlja izravnu diskriminaciju u pogledu zapošljavanja u smislu članka 2. (2) (a) Direktive 2000/43, a takve izjave će vrlo vjerojatno snažno odvratiti određene kandidate od podnošenja njihovog zahtjeva i, prema tome, spriječiti njihov pristup tržištu rada.

#### *Treće do peto pitanje*

29. Treće do peto pitanje se odnose na primjenu pravila promjena tereta dokazivanja iz članka 8. (1) Direktive 2000/43 u slučaju u kojem se postojanje diskriminatorne politike zapošljavanja navodno dogodilo s obzirom na primjedbe koje je javno izrekao poslodavac u vezi s njegovom politikom zapošljavanja.

30. Članak 8. Direktive 2000/43 u tom pogledu propisuje da, tamo gdje postoje činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, na

tuženiku je da dokaže da nije došlo do kršenja načela jednakog postupanja. Preduvjet obveze da se prilože dokazi koji se pobija koji nastaje za navodnog počinitelja diskriminacije je jednostavan nalaz da je pretpostavka diskriminacije nastala na temelju utvrđenih činjenica.

31. Izjave kojima poslodavac javno obznanjuje da, prema njegovoj politici zapošljavanja, neće zaposliti bilo kojeg zaposlenika određenog etničkog ili rasnog podrijetla može predstavljati činjenice takve prirode da dovode do pretpostavke diskriminatorne politike zapošljavanja.

32. Dakle, na tom je poslodavcu da priloži dokaze da nije prekršio načelo jednakog postupanja, što može učiniti, između ostalog, pokazujući da stvarna praksa zapošljavanja ne odgovara tim izjavama.

33. Na nacionalnom je sudu da provjeri da su navodne činjenice protiv poslodavca osnovane i da procijeni dostatnosti dokaza koje poslodavac prilaže u potporu svojim tvrdnjama da nije prekršio načelo jednakog postupanja.

34. Sukladno tome, odgovor na treće do peto pitanje treba biti da javne izjave kojima poslodavac omogućuje da se zna da prema svojoj politici zapošljavanja neće zaposliti bilo kojeg zaposlenika određenog etničkog ili rasnog podrijetla su dovoljne za pretpostavku o postojanju politike zapošljavanja koja je izravno diskriminatorna u smislu članka 8. (1) Direktive 2000/43. Tada je na tom poslodavcu da dokaže da nije bilo povrede načela jednakog postupanja. To može učiniti tako da pokaže da stvarna praksa zapošljavanja ne odgovara tim izjavama. Na nacionalnom je sudu da provjeri da su navodne činjenice utvrđene i da procijeni dostatnosti podnesenih dokaza u prilog tvrdnje poslodavca da nije prekršeno načelo jednakog postupanja.

#### *Šesto pitanje*

35. U šestom pitanju pita, u biti, koje se sankcije mogu smatrati prikladnima za diskriminaciju pri zapošljavanju koja je ustanovljena na temelju javnih izjava poslodavca.

36. Članak 15. Direktive 2000/43 nameće državama članicama odgovornost za utvrđivanje pravila o sankcijama za kršenje nacionalnih odredbi donesenih na temelju te direktive. Članak 15. određuje da te sankcije trebaju biti učinkovite, proporcionalne i moraju odvraćati od takvog ponašanja, te da mogu uključivati naknadu štete žrtvi.

37. Članak 15. Direktive 2000/43 nameće državama članicama obvezu da uvedu u svoje nacionalne pravne sustave mjere koje bi bile dovoljno učinkovite za postizanje cilja te direktive i da osiguraju da se mogu na njih učinkovito osloniti pred nacionalnim sudovima u cilju da sudska zaštita bude stvarna i djelotvorna. Direktiva 2000/43, međutim, ne propisuje određenu sankciju, nego ostavlja državama članicama slobodan izbor između različitih rješenja pogodnih za postizanje tog cilja.

38. U predmetu kao što je onaj naveden od strane nacionalnog suda, gdje ne postoji izravna žrtva diskriminacije, ali tijelo ovlašten to učiniti po zakonu traži utvrđenje diskriminacije i sankcioniranje, a sankcije koje članak 15. Direktive 2000/43 zahtijeva da se utvrde u nacionalnom zakonodavstvu moraju biti učinkovite, proporcionalne i moraju odvrćati od takvog ponašanja.

39. Ako se čini prikladno situaciji koja je u pitanju u glavnom postupku, te sankcije mogu, prema potrebi, uključivati utvrđenje diskriminacije od strane suda ili nadležnog organa upravne vlasti u vezi s odgovarajućom razinom publiciteta, trošak čega će snositi tuženik. Također mogu biti u obliku zabrane zabrana, u skladu s pravilima nacionalnog prava, naređujući poslodavcu da prekine diskriminatornu praksu, i, kada je prikladno, novčanu kaznu. Mogu, štoviše, biti u obliku dosuđenja odštete tijelu koje pokreće postupak.

40. Odgovor na šesto pitanje stoga treba biti da članak 15. Direktive 2000/43 zahtijeva da pravila o sankcijama primjenjivim na kršenje nacionalnih odredaba usvojenih radi prenošenja direktive moraju biti učinkovita, proporcionalna i moraju odvrćati od takvog ponašanja, čak i kada se ne može identificirati žrtva.

## **Troškovi**

[izostavljeno]

## **Operativni dio**

Na toj osnovi, Sud (Drugo vijeće) donosi odluku:

1. Činjenica da je poslodavac javno izjavio da neće zapošljavati djelatnike određenog etničkog ili rasnog podrijetla predstavlja izravnu diskriminaciju u pogledu zapošljavanja u smislu članka 2. (2) (a) Direktive Vijeća 2000/43 od 29. lipnja 2000. o primjeni načela

jednakog postupanja među osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, a takve izjave će vrlo vjerojatno snažno odvratiti određene kandidate od podnošenja njihovog zahtjeva i, prema tome, spriječiti njihov pristup tržištu rada.

2. Javne izjave kojima poslodavac omogućuje da se zna da prema svojoj politici zapošljavanja neće zaposliti bilo kojeg zaposlenika određenog etničkog ili rasnog podrijetla su dovoljne za pretpostavku o postojanju politike zapošljavanja koja je izravno diskriminatorna u smislu članka 8. (1) Direktive 2000/43. Tada je na tom poslodavcu da dokaže da nije bilo povrede načela jednakog postupanja. To može učiniti tako da pokaže da stvarna praksa zapošljavanja podružnice ne odgovara tim izjavama. Na nacionalnom je sudu da provjeri da su navodne činjenice utvrđene i da procijeni dostatnosti podnesenih dokaza u prilog tvrdnje poslodavca da nije prekršeno načelo jednakog postupanja.

3. Članak 15. Direktive 2000/43 zahtijeva da pravila o sankcijama primjenjivim na kršenje nacionalnih odredaba usvojenih radi prenošenja direktive moraju biti učinkovita, proporcionalna i moraju odvrćati od takvog ponašanja, čak i kada se ne može identificirati žrtva.