

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 10 lipca 2008 r.(*)

Dyrektywa 2000/43/WE – Dyskryminujące kryteria doboru pracowników – Ciężar dowodu – Sankcje

W sprawie C-54/07

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez arbeidshof te Brussel (Belgia) postanowieniem z dnia 24 stycznia 2007 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 6 lutego 2007 r., w postępowaniu:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

przeciwko

Firma Feryn NV,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: C.W.A. Timmermans, prezes izby, L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk i J.C. Bonichot (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: M. Poiares Maduro,

sekretarz: B. Fülöp, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 28 listopada 2007 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przez C. Bayart, advocaat,
- w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck oraz C. Pochet, działające w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Irlandii przez D. O'Hagana oraz P. McGarry'ego, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez T. Harris, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez T. Warda, barrister, oraz J. Eady, solicitor,
- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. van Beeka oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 12 marca 2008 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180, s. 22).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum Równości Szans i Zwalczania Rasizmu), powodem

w sprawie przed sądem krajowym, a spółką Firma Feryn NV (zwaną dalej „Feryn”), pozwaną w sprawie przed sądem krajowym, w następstwie wypowiedzi jednego z kierowników spółki, który publicznie ogłosił, że spółka nie zamierza zatrudniać „cudzoziemców”.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/43 „ma [ona] na celu wyznaczenie ram walki z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz wprowadzenie w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.
- 4 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy:

„dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji”.
- 5 W art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy wskazano, że dotyczy ona „warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego”. Natomiast zgodnie z art. 3 ust. 2 tej dyrektywy nie obejmuje ona „różnego traktowania ze względu na obywatelstwo [...]”.
- 6 Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/43 stanowi:

„Państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie”.
- 7 Zgodnie z art. 7 tej dyrektywy:

„1. Państwa członkowskie zapewniają, że procedury sądowe i/lub administracyjne, włączając, o ile uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, są dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu kontaktów, w których przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja.

2. Państwa członkowskie zapewniają, że stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z kryteriami ustanowionymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnieniu, aby przestrzegane były przepisy niniejszej dyrektywy, mogą wszczynać, na rzecz skarżącego lub wspierając go, za jego zgodą, postępowanie sądowe i/lub administracyjne przewidziane w celu przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

[...]”.
- 8 Artykuł 8 ust. 1 dyrektywy przewiduje ponadto, że:

„Państwa członkowskie podejmują takie środki, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoba, która uważa się za pokrzywdzoną nieprzestrzeganiem wobec niej zasady równego traktowania i przedstawia przed sądem lub właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to na stronie pozwanej ciąży udowodnienie, że zasada równego traktowania nie została naruszona”.
- 9 Artykuł 13 ust. 1 dyrektywy 2000/43 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wyznaczenia organu lub organów mających wspierać równe traktowanie. Zgodnie z art. 13 ust. 2 tej dyrektywy:

„Państwa członkowskie zapewniają, że kompetencje tych organów obejmują:

- bez uszczerbku dla praw ofiar i stowarzyszeń, organizacji i innych osób prawnych określonych w art. 7 ust. 2, świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg dotyczących dyskryminacji [...]

[...]”.

- 10 Wreszcie art. 15 tej dyrektywy powierza państwom członkowskim ustanowienie systemu obowiązujących sankcji oraz precyzuje, że te sankcje mogą obejmować wypłatę odszkodowania na rzecz pokrzywdzonego, a także powinny być „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”.

Uregulowania krajowe

- 11 Transpozycji dyrektywy 2000/43/WE do prawa belgijskiego dokonuje ustawa o zwalczaniu dyskryminacji z dnia 25 lutego 2003 r. zmieniająca ustawę z dnia 15 lutego 1993 r. o utworzeniu Centrum Równości Szans i Zwalczania Rasizmu (*Moniteur belge* z dnia 17 marca 2003 r., s. 12844), ze zmianami wprowadzonymi ustawą z dnia 20 lipca 2006 r. zawierającą przepisy różne (*Moniteur belge* z dnia 28 lipca 2006 r., s. 36940), (zwana dalej „ustawą z dnia 25 lutego 2003 r.”).
- 12 Artykuł 2 ustawy z dnia 25 lutego 2003 r. zabrania wszelkiej dyskryminacji, bezpośredniej lub pośredniej, w zakresie warunków dostępu do działalności zarobkowej. Artykuł 19 tej ustawy dokonuje transpozycji art. 8 dyrektywy 2000/43 dotyczącego ciężaru dowodu.
- 13 Ustawa z dnia 25 lutego 2003 r. pozwala również występować przeciwko przypadkom dyskryminacji bądź w postępowaniu karnym, bądź cywilnym. Sąd może, na podstawie art. 19 tej ustawy, nakazać zaniechanie dyskryminacji (ust. 1) i publikację orzeczenia (ust. 2) lub – na podstawie art. 20 tej ustawy – wymierzyć grzywnę.
- 14 Ustawodawca belgijski przyznał Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding zdolność sądową w zakresie istniejącej lub możliwej dyskryminacji, przy czym nie jest konieczne istnienie wcześniejszej skargi w tej kwestii.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 15 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, będące podmiotem prawa belgijskiego utworzonym, na podstawie art. 13 dyrektywy 2000/43, w celu wspierania równego traktowania, wniosło do belgijskich sądów pracy pozew o ustalenie, że Feryn, specjalizująca się w sprzedaży i montażu drzwi i bram wahadłowych oraz segmentowych, stosuje dyskryminującą politykę zatrudnienia.
- 16 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opiera się na publicznych oświadczeniach kierownika tego przedsiębiorstwa, zgodnie z którymi – w ogólnym zarysie – jego przedsiębiorstwo poszukiwało monterów, lecz nie mogło zatrudnić „cudzoziemców” z uwagi na niechęć klientów do udostępniania tym osobom prywatnych mieszkań na czas wykonywania prac.
- 17 Postanowieniem z dnia 26 czerwca 2006 r. voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (prezes sądu pracy w Brukseli) oddalił pozew Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, wskazując w szczególności, że nie istnieje ani dowód, ani domniemanie, że ktokolwiek starał się o pracę i nie został zatrudniony z uwagi na swoje pochodzenie etniczne.
- 18 W tej sytuacji arbeidshof te Brussel (sąd pracy w Brukseli), do którego Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding wniosło apelację, postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

- „1) Czy bezpośrednią dyskryminację w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne stanowi złożone przez pracodawcę, po tym jak dał przyciągające uwagę ogłoszenie o pracy, publiczne oświadczenie o następującej treści:

»Ja muszę spełniać oczekiwania moich klientów. Jeżeli pan/pani mi powie: 'Chciał(a)bym ten konkretny produkt albo chciał(a)bym, żeby to zostało wykonane w taki czy inny sposób', i ja odpowiem: 'Ja tego nie robię, ale wyślę panu/pani tych ludzi', to odpowie mi pan/pani: 'Właściwie to ja wcale tych drzwi nie potrzebuję'. W ten sposób rujnę swój własny interes. My musimy spełniać oczekiwania naszych klientów. To nie ja jestem odpowiedzialny za powstanie tego problemu w Belgii. Ja chcę, żeby moja firma dobrze prosperowała i żebyśmy na końcu roku osiągnęli zysk. W jaki sposób mogę to zrealizować? Dostosowując się do życzeń klienta!«.

- 2) Czy dla stwierdzenia bezpośredniej dyskryminacji w odniesieniu do warunków zatrudnienia w charakterze pracownika najemnego wystarcza stwierdzenie, że pracodawca stosuje bezpośrednio dyskryminujące kryteria wyboru?
- 3) Czy w ramach oceny dyskryminującego charakteru polityki zatrudnienia prowadzonej przez pracodawcę, służącej stwierdzeniu bezpośredniej dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy [...] 2000/43/WE [...], może zostać wzięta pod uwagę okoliczność, że spółka związana z tym pracodawcą zatrudnia wyłącznie monterów rodzimych [...]?
- 4) Co należy rozumieć przez »fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji« w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy? Jak surowo sąd krajowy musi oceniać okoliczności, które mogą prowadzić do powstania domniemania dyskryminacji?
- a) W jakim stopniu wcześniejsze przejawy dyskryminacji (podanie do wiadomości publicznej bezpośrednio dyskryminujących kryteriów wyboru pracowników w kwietniu 2005 r.) stanowią »fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji« w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy [2000/43]?
- b) Czy stwierdzona w kwietniu 2005 r. dyskryminacja (publiczne oświadczenie złożone w kwietniu 2005 r.) prowadzi następnie do powstania domniemania kontynuowania bezpośrednio dyskryminującej polityki zatrudnienia? Czy w świetle okoliczności postępowania przed sądem krajowym dla powstania domniemania (że pracodawca prowadzi i kontynuuje dyskryminującą politykę zatrudnienia) wystarcza, że zapytany w kwietniu 2005 r., czy jako pracodawca nie traktuje w ten sam sposób pracowników rodzimych i o odmiennym pochodzeniu etnicznym, a zatem czy nie jest jednak w pewnym stopniu rasistą, udzielił publicznie odpowiedzi: »Ja muszę spełniać oczekiwania moich klientów. Jeżeli pan/pani mi powie: Chciał(a)bym ten konkretny produkt albo chciał(a)bym, żeby to zostało wykonane w taki czy inny sposób', i ja odpowiem: Ja tego nie robię, ale wyślę panu/pani tych ludzi', to odpowie mi pan/pani: Właściwie to ja wcale tych drzwi nie potrzebuję'. W ten sposób rujnę swój własny interes. My musimy spełniać oczekiwania naszych klientów. To nie ja jestem odpowiedzialny za powstanie tego problemu w Belgii. Ja chcę, żeby moja firma dobrze prosperowała i żebyśmy na końcu roku osiągnęli zysk. W jaki sposób mogę to zrealizować? Dostosowując się do życzeń klienta!«.
- c) Czy w świetle okoliczności postępowania przed sądem krajowym wspólne oświadczenie prasowe pracodawcy i krajowej organizacji zwalczającej dyskryminację, w którym pracodawca przynajmniej w dorozumiany sposób potwierdził prowadzenie działań o charakterze dyskryminującym, może prowadzić do powstania takiego domniemania?
- d) Czy okoliczność, że pracodawca nie zatrudnia żadnych monterów o odmiennym pochodzeniu etnicznym, może prowadzić do powstania domniemania pośredniej dyskryminacji, jeżeli jakiś czas temu pracodawca ten miał poważne trudności

z zatrudnieniem monterów i w związku z tym oświadczył publicznie, że jego klienci niechętnie współpracują z monterami o odmiennym pochodzeniu etnicznym?

- e) Czy jedna okoliczność wystarcza do powstania domniemania dyskryminacji?
 - f) Czy w świetle okoliczności postępowania przed sądem krajowym domniemanie dyskryminacji przez pracodawcę może zostać wywiedzione z okoliczności, iż związana z tym pracodawcą spółka zatrudniała wyłącznie pracowników rodzimych?
- 5) Jak surowo sąd krajowy musi oceniać dowód przeciwny, który musi zostać przeprowadzony w przypadku powstania domniemania dyskryminacji w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43 [...]? Czy domniemanie dyskryminacji w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43 [...] może zostać obalone przez zwykłe jednostronne oświadczenie pracodawcy w prasie, że nie podejmuje on, względnie już nie podejmuje, dyskryminujących działań i że monterzy o odmiennym pochodzeniu etnicznym są mile widziani, lub przez zwykłe oświadczenie pracodawcy, że z wyjątkiem siostrzanego przedsiębiorstwa wszystkie wolne stanowiska monterów są zajęte, lub też przez oświadczenie, że zatrudnił tunezyjską sprzątaczkę, czy też w świetle okoliczności postępowania przed sądem krajowym domniemanie to może zostać obalone wyłącznie przez okoliczność, że monterzy o odmiennym pochodzeniu etnicznym faktycznie są zatrudniani lub też, że obietnice złożone we wspólnym oświadczeniu prasowym zostały spełnione?
- 6) Co należy rozumieć przez »skuteczną, proporcjonalną i odstraszącą« sankcję w rozumieniu art. 15 dyrektywy 2000/43/WE [...]? Czy w świetle okoliczności postępowania przed sądem krajowym wymóg dotyczący charakteru sankcji wyrażony w art. 15 dyrektywy 2000/43/WE [...] umożliwia sądowi krajowemu zwykłe stwierdzenie wystąpienia bezpośredniej dyskryminacji? Czy też przepis ten wymaga, aby sąd krajowy wydał również nakaz zaniechania, tak jak przewiduje prawo krajowe? W jakim stopniu niezbędne jest, aby w świetle okoliczności postępowania przed sądem krajowym sąd krajowy zarządził tytułem skutecznej, proporcjonalnej i odstraszącej sankcji podanie wydanego wyroku do wiadomości publicznej?''.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 19 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że w ramach art. 234 WE Trybunał jest uprawniony nie do stosowania przepisów wspólnotowych do określonego przypadku, lecz wyłącznie do orzekania w kwestii wykładni traktatu WE oraz aktów przyjętych przez instytucje Wspólnoty (zob. w szczególności wyrok z dnia 15 lipca 1964 r. w sprawie 100/63 Van der Veen, Rec. s. 1105, 1121 oraz wyrok z dnia 10 maja 2001 r. w sprawie C-203/99 Veedfald, Rec. s. I-3569, pkt 31). W ramach współpracy sądowej ustanowionej w tym postanowieniu Trybunał może jednak, na podstawie informacji zawartych w aktach sprawy, dostarczać sądom krajowym elementów wykładni prawa wspólnotowego, które mogą być im przydatne dla oceny skutków danego przepisu prawa wspólnotowego (wyrok z dnia 8 grudnia 1987 r. w sprawie 20/87 Gauchard, Rec. s. 4879, pkt 5 oraz wyrok z dnia 5 marca 2002 r. w sprawach połączonych C-515/99, od C-519/99 do C-524/99 i od C-526/99 do C-540/99 Reisch i in., Rec. s. I-2157, pkt 22).
- 20 Sąd odsyłający oczekuje zasadniczo od Trybunału wykładni przepisów dyrektywy 2000/43 dla celów dokonania oceny pojęcia dyskryminacji bezpośredniej w świetle publicznych oświadczeń pracodawcy w ramach procesu rekrutacji (pytania pierwsze i drugie), okoliczności, w których może znaleźć zastosowanie norma dotycząca odwrócenia ciężaru dowodu przewidziana w tej dyrektywie (pytania trzecie, czwarte i piąte) i charakteru sankcji, jakie można uznać ewentualnie za właściwe w przypadku takim jak ten, którego dotyczy sprawa przed sądem krajowym (pytanie szóste).

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

- 21 Co się tyczy pytań pierwszego i drugiego, Irlandia, jak również Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, podnoszą, że nie można mówić o dyskryminacji bezpośredniej w rozumieniu dyrektywy 2000/43 – a zatem dyrektywa ta nie ma zastosowania – w sytuacji gdy zarzucana dyskryminacja wynika z publicznych oświadczeń pracodawcy w przedmiocie jego polityki rekrutacyjnej, lecz brak jest możliwości do zidentyfikowania powoda utrzymującego, że był on ofiarą tej dyskryminacji.
- 22 Prawdą jest, jak wskazują te dwa państwa członkowskie, że art. 2 dyrektywy 2000/43 definiuje dyskryminację bezpośrednią jako sytuację, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne dana osoba „traktowana jest” mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji. Podobnie art. 7 tej dyrektywy nakłada na państwa członkowskie obowiązek czuwania nad tym, by procedury sądowe były „dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania” i podmiotów interesu publicznego, które występują przed sądami „na rzecz skarżącego lub wspierając go”.
- 23 Nie sposób stąd jednak wywieść, że brak możliwości do zidentyfikowania skarżącego pozwala na stwierdzenie, że nie ma miejsca jakakolwiek dyskryminacja bezpośrednia w rozumieniu dyrektywy 2000/43. Celem tej dyrektywy jest bowiem, jak przypomniano w jej motywie 8, „wspierani[e] rynku pracy sprzyjającego społecznej integracji”. W tym celu w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy dodano, że odnosi się ona między innymi do kryteriów selekcji i warunków rekrutacji.
- 24 Osiągnięcie celu polegającego na wspieraniu rynku pracy sprzyjającego społecznej integracji byłoby trudne, gdyby zakres zastosowania dyrektywy 2000/43 był ograniczony jedynie do przypadków, gdy kandydat, któremu nie powiodło się przy rekrutacji, uważający się za ofiarę dyskryminacji bezpośredniej, wszczyna postępowania sądowe przeciwko pracodawcy.
- 25 Okoliczność bowiem, że pracodawca publicznie oświadcza, iż nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym – co w sposób oczywisty może poważnie zniechęcać określonych kandydatów do składania swojej kandydatury, a tym samym stanowić dla nich przeszkodę w dostępie do rynku pracy – stanowi bezpośrednią dyskryminację przy zatrudnianiu w rozumieniu dyrektywy 2000/43. Istnienie takiej dyskryminacji nie wymaga, by pojawił się możliwy do zidentyfikowania skarżący, który ewentualnie był jej ofiarą.
- 26 Ustalenie, czym jest dyskryminacja w rozumieniu dyrektywy 2000/43, należy odróżnić od kwestii środków prawnych przewidzianych jej w art. 7 dla potrzeb stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania i nakładania sankcji. Te środki prawne powinny bowiem, zgodnie z postanowieniami tego przepisu, być dostępne dla osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania. Przepisy art. 7 dyrektywy 2000/43 są jednak, jak wskazano w jej art. 6, jedynie normami minimalnymi, a dyrektywa ta nie zabrania państwom członkowskim wprowadzania lub utrzymywania w mocy przepisów bardziej korzystnych dla ochrony zasady równego traktowania.
- 27 W konsekwencji art. 7 dyrektywy 2000/43 w żaden sposób nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie przewidziały w swoim prawie krajowym, że stowarzyszeniom, które mają uzasadniony interes w doprowadzeniu do przestrzegania tej dyrektywy lub podmiotom wyznaczonym zgodnie z jej art. 13, przysługuje prawo do wszczynania postępowań sądowych lub administracyjnych w celu spowodowania przestrzegania zobowiązań wynikających z tej dyrektywy bez konieczności występowania w imieniu określonego skarżącego lub w braku skarżącego możliwego do zidentyfikowania. Wyłącznie do sądu krajowego należy jednak ustalenie, czy ustawodawstwo daje taką możliwość.
- 28 W tym stanie rzeczy na pytania pierwsze i drugie należy odpowiedzieć w ten sposób, że okoliczność, że pracodawca publicznie oświadcza, iż nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, stanowi bezpośrednią dyskryminację przy zatrudnianiu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/43, ponieważ takie deklaracje mogą poważnie zniechęcać określonych kandydatów do składania swojej kandydatury, a tym samym stanowić dla nich przeszkodę w dostępie do rynku pracy.

W przedmiocie pytań od trzeciego do piątego

- 29 Pytania od trzeciego do piątego dotyczą kwestii, w jaki sposób należy stosować zasadę odwrócenia ciężaru dowodu przewidzianą w art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43 w sytuacji, gdy zarzut dyskryminującej polityki zatrudnienia jest podnoszony w odniesieniu do publicznej wypowiedzi pracodawcy na temat jego polityki rekrutacyjnej.
- 30 Artykuł 8 dyrektywy 2000/43 stanowi w tym względzie, że w sytuacji, gdy fakty pozwalają na domniemanie, że ma miejsce bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja, to strona pozwana powinna udowodnić, że zasada równego traktowania nie została naruszona. Obowiązek dostarczenia dowodu przeciwnego, który ciąży więc na domniemanym sprawcy dyskryminującego zachowania, jest uzależniony wyłącznie od ustalenia, że istnieje domniemanie dyskryminacji – o ile domniemanie to jest oparte na ustalonych faktach.
- 31 Takimi faktami, które pozwalają na przyjęcie domniemanie, że ma miejsce dyskryminująca polityka zatrudnienia, mogą być oświadczenia, w których pracodawca podaje do publicznej wiadomości, że w ramach swojej polityki rekrutacyjnej nie będzie zatrudniał osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym.
- 32 Do tego pracodawcy należy zatem przedstawienie dowodu, że nie naruszył zasady równego traktowania, co może w szczególności uczynić poprzez wykazanie, że rzeczywista praktyka zatrudniania nie odpowiada tym oświadczeniom.
- 33 Do sądu odsyłającego należy po pierwsze ustalenie, czy zachowania zarzucane temu pracodawcy rzeczywiście zostały wykazane, a po drugie ocena, czy dowody, które przedstawia na poparcie swoich twierdzeń, że nie naruszył zasady równego traktowania, są wystarczające.
- 34 W konsekwencji na pytania od trzeciego do piątego należy odpowiedzieć w ten sposób, że publiczne oświadczenia, w których pracodawca informuje, że w ramach swojej polityki rekrutacyjnej nie będzie zatrudniał osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, są wystarczające dla domniemanie, w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43, że ma miejsce bezpośrednio dyskryminująca polityka zatrudnienia. Do tego pracodawcy należy zatem przedstawienie dowodu, że nie naruszył zasady równego traktowania. Może to uczynić poprzez wykazanie, że rzeczywista praktyka zatrudniania nie odpowiada tym oświadczeniom. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy zarzucane temu pracodawcy fakty zostały wykazane, oraz ocena, czy dowody przedstawione na poparcie twierdzeń tego pracodawcy, że nie naruszył zasady równego traktowania, są wystarczające.

W przedmiocie pytania szóstego

- 35 Pytanie szóste dotyczy zasadniczo kwestii sankcji, jakie można uznać za odpowiednie w przypadku dyskryminacji przy zatrudnieniu wykazanej na podstawie publicznych oświadczeń pracodawcy.
- 36 Artykuł 15 dyrektywy 2000/43 powierza państwom członkowskim ustanowienie systemu sankcji stosowanych w przypadku naruszenia przepisów krajowych wydanych na podstawie dyrektywy. W artykule tym dodano, że sankcje te powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstrasające oraz że mogą obejmować wypłatę odszkodowania na rzecz ofiary.
- 37 Artykuł 15 dyrektywy 2000/43 nakłada więc na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia do ich porządku prawnego takich środków, które są wystarczająco skuteczne dla osiągnięcia celu dyrektywy, i do dokonania tego w taki sposób, by możliwe było skuteczne powoływanie się na nie przed sądami krajowymi, tak aby ochrona sądowa była rzeczywista i skuteczna. Dyrektywa 2000/43 nie narzuca określonych sankcji, lecz pozostawia państwom członkowskim wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami właściwymi do realizacji wyznaczonego w niej celu.
- 38 W przypadku takim, jaki przedstawił Trybunałowi sąd odsyłający, gdzie nie występuje bezpośredni pokrzywdzony dyskryminującym zachowaniem, lecz ustalenie istnienia dyskryminacji i nałożenia sankcji domaga się podmiot upoważniony do tego ustawą, sankcje,

których wprowadzenia do prawa krajowego wymaga przepis art. 15 dyrektywy 2000/43, powinny być również skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

- 39 Ewentualne sankcje, o ile będzie to uzasadnione w sytuacji, której dotyczy spór przed sądem krajowym, mogą polegać na stwierdzeniu przez sąd lub właściwy organ administracji, że dyskryminacja miała miejsce, i odpowiednim upublicznieniu tego stwierdzenia na koszt strony pozwanej. Mogą również polegać na nakazaniu pracodawcy, stosownie do przepisów prawa krajowego, zaniechania stwierdzonej dyskryminującej praktyki, ewentualnie z równoczesnym wymierzeniem grzywny. Mogą też polegać na zasądzeniu świadczenia na rzecz podmiotu zaangażowanego w postępowanie.
- 40 W tych okolicznościach na pytanie szóste należy odpowiedzieć w ten sposób, że art. 15 dyrektywy 2000/43 wymaga, by również w sytuacji braku możliwego do zidentyfikowania pokrzywdzonego system sankcji stosowanych w przypadkach naruszenia przepisów krajowych wydanych w celu transpozycji dyrektywy 2000/43 był skuteczny, proporcjonalny i odstraszający.

W przedmiocie kosztów

- 41 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Okoliczność, że pracodawca publicznie oświadcza, iż nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, stanowi bezpośrednią dyskryminację przy zatrudnianiu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, ponieważ takie deklaracje mogą poważnie zniechęcać określonych kandydatów do składania swojej kandydatury, a tym samym stanowią dla nich przeszkodę w dostępie do rynku pracy.**
- 2) **Publiczne oświadczenia, w których pracodawca informuje, że w ramach swojej polityki rekrutacyjnej nie będzie zatrudniał osób o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, są wystarczające dla domniemania, w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43, że ma miejsce bezpośrednio dyskryminująca polityka zatrudnienia. Do tego pracodawcy należy przedstawienie dowodu, że nie naruszył zasady równego traktowania. Może to uczynić poprzez wykazanie, że rzeczywista praktyka zatrudniania nie odpowiada tym oświadczeniom. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy zarzucane temu pracodawcy fakty zostały wykazane, oraz ocena, czy dowody przedstawione na poparcie twierdzeń tego pracodawcy, że nie naruszył zasady równego traktowania, są wystarczające.**
- 3) **Artykuł 15 dyrektywy 2000/43 wymaga, by również w sytuacji braku możliwego do zidentyfikowania pokrzywdzonego system sankcji stosowanych w przypadkach naruszenia przepisów krajowych wydanych w celu transpozycji dyrektywy 2000/43 był skuteczny, proporcjonalny i odstraszający.**