

FYREN

Fjalë Kyçe

1. Ligji i Komunitetit – Parimet – Trajtim i Barabartë – Trajtim i barabartë ndërmjet personave pavarësisht origjinës së tyre racore ose etnike – Direktiva 2000/43

(Direktiva e Këshillit 2000/43, Nen. 2(2) (a))

2. Ligji i Komunitetit – Parimet – Trajtim i Barabartë – Trajtim i barabartë ndërmjet personave pavarësisht origjinës së tyre racore ose etnike – Direktiva 2000/43

(Direktiva e Këshillit 2000/43, Nen. 8(1))

3. Ligji i Komunitetit – Parimet – Trajtim i Barabartë – Trajtim i barabartë ndërmjet personave pavarësisht origjinës së tyre racore ose etnike – Direktiva 2000/43

(Direktiva e Këshillit 2000/43, Nen. 15)

Përmbledhje

1. Fakti që një punëdhënës deklaron publikisht se nuk do të rekrutojë punonjës të një origjine të caktuar etnike apo racore, gjë e cila në mënyrë të qartë ka gjasa të kthejë mendjen e kandidatëve të caktuar nga paraqitja e kandidaturave të tyre dhe, në përputhje me rrethanat, do të pengojë qasjen e tyre në tregun e punës, përbën drejtpërdrejtë diskriminim në lidhje me rekrutimin në kuptim të nenit 2 (2) (a) të Direktivës 2000/43 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht nga origjina racore ose etnike. Ekzistenca e një diskriminimi të tillë të drejtpërdrejtë nuk varet në identifikimin e ankuesit i cili pretendon se ka qenë viktimë e atij diskriminimi.

(shih paragrafët 25, 28, pjesa operative 1)

2. Deklaratat publike me anë të të cilave punëdhënësi bën të njohur se, në bazë të politikës së tij të rekrutimit, ai nuk do të rekrutojë asnjë punonjës të një origjine të caktuar etnike apo racore, janë të mjaftueshme për një prezumim të ekzistencës së një politike rekrutimi e cila është drejtpërdrejtë diskriminuese sipas kuptimit të Nenit 8 (1) të Direktivës 2000/43 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht nga origjina racore ose etnike. Më pas ai punëdhënës duhet të vërtetojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë. Ai mund ta bëjë këtë duke treguar se praktika aktuale e rekrutimit të ndërmarrjes nuk korrespondon me ato deklarata.

I takon gjykatës kombëtare të verifikojë nëse ekzistojnë faktet e pretenduara dhe të vlerësojë mjaftueshmërinë e provave të paraqitura në mbështetje të pretendimeve të punëdhënësit se ai nuk e ka shkelur parimin e trajtimit të barabartë.

(shih paragrafët 34, pjesa operative 2)

3. Neni 15 i Direktivës 2000/43 zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike, kërkon që rregullat mbi sanksionet që zbatohen për shkeljen e dispozitave kombëtare të miratuara me qëllim të përshtatjes së kësaj direktive, të jenë efektive, proporcionale dhe bindëse, madje edhe kur nuk ka asnjë viktimë të identifikueshme diskriminimi.

(shih paragrafët 40, pjesa operative 3)

Palët

Në Rastin C-54/07,

REFERENCE për një vendim paraprak sipas Nenit 234 EC nga Arbeidshof te Brussel (Belgjikë), marrë me vendimin e datës 24 janar 2007, dhënë në Gjykatë më 6 shkurt 2007, në procedurat

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

kundër

Firma Feryn NV,

GJYKATA (Dhoma e Dytë),

E përbërë nga C.W.A. Timmermans, kryetar i Dhomës, L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk dhe J.-C. Bonichot (Rapporteur), Gjyqtarë,

Avokati i Përgjithshëm: Z. Poiares Maduro,

Regjistrues: B. Fülöp, Administrator,

Duke patur parasysh procedurën me shkrim dhe seancën e mëtejshme më 8 nëntor 2007,

pasi duke marrë parasysh vërejtjet e paraqitura në emër të:

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, by C. Bayart, avokat,
- Qeveria Belge, nga L. Van den Broeck dhe C. Pochet, veprues si Agjentë,
- Irlandë, nga D. O'Hagan dhe P. McGarry, veprues si Agjentë,
- Qeveria e Mbretërisë së Bashkuar, nga T. Harris, veprues si Agjent, dhe nga T. Ward, avokat, dhe J. Eady, avokat,
- Komisioni i Komuniteteve Europiane, nga M. van Beek dhe J. Enegren, veprues si Agjentë,

Pas dëgjimit të Opinionit të Avokatit të Përgjithshëm në seancën e datës 12 mars 2008, jep

Vendimin e mëposhtëm

Arësytimet

1. Kjo referencë për një vendim paraprak ka të bëjë me interpretimin e Direktivës së Këshillit 2000/43/EC të datës 29 qershor 2000 në zbatim të parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike (OJ L 180 2000, fq. 22).

2. Referenca është bërë gjatë procedurës mes Centrum voor van gelijkheid kansen en voor racismebestrijding (Qendra për mundësi të barabarta dhe luftën kundër racizmit), ankuesi në

procedurën kryesore, dhe Firmës FERYN NV ('FERYN'), i pandehuri në procedurën kryesore, pas vërejtjeve të një prej drejtuesve të saj duke konfirmuar publikisht se kompania e tij nuk dëshironte të rekrutonte 'emigrantë'.

Konteksti Ligjor

Legjislacioni i Komunitetit

3. Sipas nenit 1 të Direktivës 2000/43, "Qëllimi i kësaj Direktive është të përcaktojë një kuadër për luftimin e diskriminimit në bazë të origjinës racore ose etnike, me synimin për të vënë në fuqi në Shtetet Anëtare parimin e trajtimit të barabartë '.

4. Sipas Nenit 2(2)(a) të asaj direktive:

"diskriminimi i drejtpërdrejtë do të konsiderohet të ndodhë kur një person trajtohet më keq se një tjetër, ka qenë trajtuar ose do të trajtohet në një situatë të krahasueshme për arsye të origjinës racore ose etnike."

5. Neni 3 (1) (a) i Direktivës thekson se ajo mbulon "kushtet për qasje në punësim, për punë të pavarur dhe në profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, në çdo degë të veprimtarisë dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, duke përfshirë edhe promovimin". Në të kundërt, sipas nenit 3 (2) të saj, kjo direktivë nuk mbulon 'dallimin e trajtimit në bazë të kombësisë'.

6. Sipas Nenit 6(1) të Direktivës 2000/43:

"Shtetet anëtare mund të paraqesin apo mbajnë dispozita të cilat janë më të favorshme për mbrojtjen e parimit të trajtimit të barabartë se sa ato të përcaktuara në këtë Direktivë."

7. Neni 7 i asaj direktive deklaron se:

'1. Shtetet anëtare do të sigurojnë që procedurat gjyqësore dhe / ose administrative, duke përfshirë ku ata e mendojnë të përshtatshme procedurën e pajtimit, për zbatimin e detyrimeve sipas kësaj Direktive, të jenë në dispozicion për të gjithë personat të cilët e konsiderojnë veten të trajtuar në mënyrë të padrejtë nga zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë të tyre, edhe pasi ka përfunduar marrëdhënia në të cilën është akuzuar se ka ndodhur diskriminim.

2. Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë që shoqatat, organizatat apo subjektet e tjerë juridikë, të cilët kanë, në përputhje me kriteret e përcaktuara me legjislacionin e tyre kombëtar, një interes legjitim në sigurimin që dispozitat e kësaj direktive, të mund të angazhohen, qoftë në emër ose në mbështetje të ankuesit, me miratimin e tij ose të saj, në çdo procedurë gjyqësore dhe / ose administrative përcaktuar për zbatimin e detyrimeve sipas kësaj Direktive.

...'

8. Neni 8(1) i Direktivës përcakton, përveç të tjerash, se:

"Shtetet anëtare do të marrin masat e nevojshme, në përputhje me sistemet e tyre kombëtare gjyqësore, për të siguruar që, kur personat të cilët e konsiderojnë veten se parimi i trajtimit të barabartë nuk zbatohet ndaj tyre, përpara një gjykate ose organi tjetër kompetent, faktet nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, do të jenë për të paditurit për të provuar se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë."

Neni 13 (1) i Direktivës 2000/43 kërkon nga Shtetet Anëtare që të caktojnë një organ ose organe për promovimin e trajtimit të barabartë. Në bazë të nenit 13 (2) të kësaj direktive:

"Shtetet anëtare do të sigurojnë që kompetencat e këtyre organeve të përfshijnë:

- Pa çenuar të drejtën e viktimave dhe të shoqatave, organizatave apo personave të tjerë juridikë të referuar në Nenin 7 (2), sigurimin e ndihmës së pavarur për viktimat e diskriminimit në ndjekjen e ankesave të tyre për diskriminimin,

...'

10. Së fundi, Neni 15 i Direktivës i jep Shteteve Anëtare përgjegjësinë për përcaktimin e rregullave mbi sanksioneve të zbatueshme dhe specifikon se këto sanksione mund të përmbajnë pagesën e kompensimit të viktimës dhe se ato duhet të jenë "efektive, proporcionale dhe bindëse."

Legjislacioni Kombëtar

11. Ligji i datës 25 shkurt 2003 për luftimin e diskriminimit dhe ndryshimin e Ligjit të datës 15 shkurt 1993 krijon një Qendër për Mundësi të Barabarta dhe Luftën kundër Racizmit (Monitoruesi belg i datës 17 mars 2003, fq. 12.844), i ndryshuar me ligjin e datës 20 korrik 2006 mbi dispozita të ndryshme (Monitoruesi belg i datës 28 korrik 2006, fq. 36.940, "Ligji i datës 25 shkurt 2003 '), kërkon të zhvendosë Direktivën 2000/43 në ligjin belg.

12. Neni 2 i Ligjit të datës 25 shkurt 2003 ndalon çdo lloj diskriminimi direkt ose indirekt në lidhje me kushtet e hyrjes në aktivitet të punësuar. Neni 19 i këtij ligji ka për qëllim zhvendosjen e Nenit 8 të Direktivës 2000/43 në lidhje me barrën e provës.

13. Ligji i datës 25 shkurt 2003 po ashtu autorizon procedime penale ose civile kundër diskriminimit. Gjykata mundet, në bazë të nenit 19 të këtij ligji, me qëllim të ndërprerjes së aktit të diskriminimit (neni 19 (1)) dhe publikimit të vendimit të saj (neni 19 (2)) ose, sipas Nenit 20 të Ligjit, ai mund të vendosë një gjobë.

14. Legjislatura belge i ka dhënë Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mundësinë për të qenë palë në procedura gjyqësore ku ekziston ose mund të ekzistojë diskriminimi, pa një ankesë paraprake të nevojshme në këtë drejtim.

Mosmarrëveshja në procedurat kryesore dhe çështjet referohet për vendim paraprak.

15. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, i cili është një organ belg vendosi, në bazë të Nenit 13 të Direktivës 2000/43, promovimin e trajtimit të barabartë, zbatuar në gjykatat belge të punës për gjetjen që Feryn, i cili është i specializuar në shitjen dhe instalimin e dyerve seksionale up-and-over, zbatoi një politikë diskriminuese rekrutimi.

16. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vepron në bazë të deklaratave publike të drejtorit të Feryn për efekt se ndërmarrja e tij ishte në kërkim të rekrutimit të montuesve, por se nuk do të mund të punësonte 'emigrantë' për shkak se klientët e tij ishin të gatshëm t'i jepnin atyre akses në banesat e tyre private për periudhën e punimeve.

17. Me urdhër të datës 26 qershor 2006, Voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (Kryetari i Gjykatës së Punës, Bruksel) hodhi poshtë ankimin e Centrum voor gelijkheid van

kansen en voor racismebestrijding, duke deklaruar, në mënyrë të veçantë, se nuk kishte prova dhe as supozime se një person kishte aplikuar për një punë dhe nuk ishte punësuar si rezultat i origjinës së tij etnike.

18. Kundër atij historiku, Arbeidshof te Brussel (Gjykata e Punës, Bruksel), tek e cila apeloj Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, vendosi të pezullojë procedurat dhe ti referojë çështjet e mëposhtme në Gjykatën e Drejtësisë për vendim paraprak:

‘(1) A ka diskriminim të drejtpërdrejtë brenda kuptimit të Nenit 2 (2) (a) të Direktivës së Këshillit 2000/43/EC të datës 29 qershor 2000 në zbatim të parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike, ku një punëdhënës, pas dhënies fund të një njoftimi për vend të lirë pune, publikisht thotë:

‘Unë duhet të plotësoj kërkesat e klientëve të mi. Në qoftë se ju thoni: "Unë dua atë produkt të veçantë ose unë e dua atë si kjo dhe si ajo", dhe unë them "Unë nuk e bëj këtë gjë, unë do të dërgoj ata njerëz", atëherë ju thoni "Unë nuk kam nevojë për atë derë ". Atëherë unë dal jashtë biznesit. Ne duhet të përmbushim kërkesat e klientëve. Ky nuk është problemi im. Unë nuk e krijova këtë problem në Belgjikë. Unë dua që kompania të ecë mirë dhe që ne të arrijmë xhiron tonë në fund të vitit, dhe si mund ta bëj unë këtë? - Unë duhet ta bëjë atë ashtu si klienti e dëshiron atë "! [?]

(2) A është e mjaftueshme që një konstatim i diskriminimit të drejtpërdrejtë në kushtet për qasje në punësim të paguar, të vendosë se punëdhënësi zbaton kriteret e përzgjedhjes së drejtpërdrejtë diskriminuese?

(3) Me qëllim të përcaktimit se ka diskriminim të drejtpërdrejtë brenda kuptimit të Nenit 2 (2) (a) të Direktivës së Këshillit 2000/43/EC ..., a mund të merret parasysh rekrutimi i montuesve ekskluzivisht indigjene nga një kompani e lidhur e punëdhënësit në vlerësimin nëse politika e rekrutimit të punëdhënësit është diskriminuese?

(4) Çfarë do të kuptohet nga "faktet nëpërmjet të cilave mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë" brenda kushteve të Nenit 8 (1) të Direktivës 2004/43? Sa e rreptë duhet të jetë një gjykatë kombëtare në vlerësimin e fakteve të cilat shkaktojnë një prezumim diskriminimi?

(a) Deri në çfarë mase aktet e mëparshme të diskriminimit (Shpallja publike e kriterëve të drejtpërdrejtë diskriminuese të përzgjedhjes në prill 2005) përbëjnë 'faktet nëpërmjet të cilave mund të supozohet se ka pasur diskriminim direkt ose indirekt' brenda kushteve të Nenit 8 (1) të Direktivës [2000/43]?

(b) A mundet një akt diskriminimi i muajit prill 2005 (shpallja publike në prill 2005) të cojë në një prezumim të vazhdimtë të një politike diskriminuese të drejtpërdrejtë rekrutimi? Duke pasur parasysh faktet në procedurën kryesore, është e mjaftueshme, për ngritjen e prezumimit (që një punëdhënës vepron dhe vazhdon të ndjekë një politikë diskriminuese rekrutimi) që , në prill të vitit 2005 , në përgjigje të pyetjes nëse , si një punëdhënës , ai nuk i trajtonte njerëzit me prejardhje të huaj dhe vendasit në të njëjtën mënyrë, dhe në fakt, në këtë mënyrë pak racist , ai deklaroi publikisht : " Unë duhet të plotësoj kërkesat e klientëve të mi. Në qoftë se ju thoni: "Unë dua atë produkt të veçantë ose unë e dua atë si kjo dhe si ajo", dhe unë them "Unë nuk e bëj këtë gjë, unë do të dërgoj ata njerëz", atëherë ju thoni "Unë nuk kam nevojë për atë derë ". Atëherë unë dal jashtë biznesit. Ne duhet të përmbushim kërkesat e klientëve. Ky nuk është problemi im. Unë nuk e krijova këtë problem në Belgjikë. Unë dua që

kompania të ecë mirë dhe që ne të arrijmë xhiron tonë në fund të vitit, dhe si mund ta bëj unë këtë? - Unë duhet ta bëjë atë ashtu si klienti e dëshiron atë"! [?]

(c) Duke pasur parasysh faktet në procedurën kryesore, a mundet një deklaratë e përbashkët për shtyp e lëshuar nga një punëdhënës dhe organ kombëtar për luftimin e diskriminimit, në të cilën aktet e diskriminimit janë konfirmuar në mënyrë implicite nga punëdhënësi, të japin rritje të një supozimi të tillë?

(d) Fakti që një punëdhënës nuk punëson montues nga pakicat etnike a con në prezumimin e diskriminimit jo të drejtpërdrejtë kur i njëjti punëdhënës disa kohë më parë kishte patur vështirësi të mëdha në rekrutimin e montuesve dhe, për më tepër, ka deklaruar edhe publikisht se klientëve të tij nuk iu pëlqen të punojnë me montues emigrantë?

(e) A mjafton një fakt i vetëm për ngritjen e një prezumimi diskriminimi?

(f) Duke pasur parasysh faktet në procedurën kryesore, a mundet të dalë një supozim i diskriminimit nga ana e punëdhënësit për rekrutimin e montuesve ekskluzivisht indigjene të nxirret nga një kompani degë e atij punëdhënësi?

(5) Sa e rreptë duhet të jetë një gjykatë kombëtare në vlerësimin e provave kundërshtuese të cilat duhet të prodhohen në raste të një supozimi diskriminimi brenda kuptimit të Nenit 8 (1) të Direktivës 2000/43? A mund një supozim diskriminimi brenda kuptimit të Nenit 8 (1) të Direktivës 2000/43 ... të hidhet poshtë me një deklaratë të thjeshtë dhe të njëanshme nga ana e punëdhënësit në shtyp se ai nuk bën apo nuk diskriminon më dhe se montuesit nga pakicat etnike janë të mirëpritur, dhe / ose me një deklaratë të thjeshtë nga punëdhënësi se kompania e tij, me përjashtim të kompanisë degë, i ka plotësuar të gjitha vendet e lira për montues dhe / ose me një deklaratë se zonjë tuniziane është marrë për pastruese në dhe / ose, duke pasur parasysh faktet në procedurën kryesore, a mundet supozimi të hidhet poshtë vetëm prej rekrutimit aktual të montuesve prej pakicave etnike dhe / ose nëpërmjet përmbushjes së angazhimeve të dhëna në deklaratën e përbashkët për shtyp?

(6) Cfarë do të kuptohet me sanksion 'efektiv, proporcional dhe bindës', siç parashikohet në Nenin 15 të Direktivës 2000/43 ...? Duke pasur parasysh faktet në procedurën kryesore, a mundet kërkesa e sipërpërmendur e Nenit 15 të Direktivës 2000/43 ta lejojë gjykatën kombëtare të deklarojë se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë? Ose, në të kundërt, a mundet ajo ti kërkojë gjykatës kombëtare dhënien e një vendimi gjyqësor pengues, siç parashikohet në ligjin kombëtar? Duke pasur parasysh faktet në procedurën kryesore, deri në çfarë mase kërkohet gjykata kombëtare të urdhërojë më tej publikimin e aktgjykimit të ardhshëm si një sanksion efektiv, proporcional dhe bindës?

Cështjet e referuara për vendim paraprak

19. Duhet të theksohet, që në fillim, se Neni 234 i KE nuk e fuqizon Gjykatën për të zbatuar rregullat e ligjit të Komunitetit për një rast të veçantë, por vetëm për të vendosur mbi interpretimin e Marrëveshjes së KE dhe të akteve të miratuara nga institucionet e Komunitetit European (shih, ndër të tjera, Rasti 100/63 van der Veen [1964] ECR 565, 572, dhe Rasti C 203/99 Veedfald [2001] ECR I 3569, paragrafi 31). Gjykata, megjithatë, në kuadër të bashkëpunimit gjyqësor të parashikuar në nen dhe në bazë të materialit të paraqitur në të, ti ofron gjykatës kombëtare një interpretim të ligjit të Komunitetit i cili mund të jetë i dobishëm në vlerësimin e efekteve të një ose të dispozitave të tjera të tij (Rasti 20/87 Gauchard [1987] ECR 4879, paragrafi 5, dhe Rastet e Përbashkëta C 515/99, C 519/99 të C 524/99 dhe C 526/99 të C 540/99 REISCH dhe Të tjerë [2002] ECR I 2157, paragrafi 22).

20. Gjykata kombëtare i ka kërkuar Gjykatës të interpretojë dispozitat e Direktivës 2000/43 me qëllim që, në thelb, të vlerësojë objektin e konceptit të diskriminimit të drejtpërdrejtë në dritën e deklaratave publike të bëra nga një punëdhënës në rrjedhën e procedurës së rekrutimit (çështja e dytë dhe e parë), kushtet në të cilat mund të zbatohet sundimi i rimarrjes së barrës së provës i parashtruar në këtë direktivë (çështja e tretë deri në çështjen e pestë) dhe cilat penalitete mund të konsiderohen të përshtatshme në një rast të tillë si ai në procedurat kryesore (Çështja e gjashtë).

Çështja e parë dhe e dytë

21. Në lidhje me çështjen e parë dhe të dytë, Irlanda, Mbretëria e Bashkuar e Britanisë së Madhe dhe Irlanda Veriore janë të mendimit se nuk është e mundur të ketë diskriminim direkt brenda kuptimit të Direktivës 2000/43, kështu që direktiva është pazbatueshme diskriminimi i supozuar rezulton nga deklaratat publike të bëra nga një punëdhënës në lidhje me politikën e tij të rekrutimit, por dhe kur nuk ka një ankues të identifikuesëm i cili të pretendojë se ka qenë viktimë e këtij diskriminimi.

22. Është e vërtetë se , ashtu si këto dy vende anëtare përcaktojnë, Neni 2 (2) i Direktivës 2000/43 e përcakton diskriminimin e drejtpërdrejtë si një situatë në të cilën një person "trajtohet" në mënyrë më pak të favorshme se një tjetër, ka qenë ose do të trajtohet në një situatë të krahasueshme në bazë të origjinës racore ose etnike. Gjithashtu, Neni 7 i kësaj direktive kërkon që Shtetet Anëtare të sigurojnë që procedurat gjyqësore të jenë të disponueshme për " të gjithë personat të cilët e konsiderojnë veten persona ndaj të cilëve nuk mund të zbatohet parimi i trajtimit të barabartë "dhe për organet e interesit publik të cilët cojnë në procedura gjyqësore" në emër ose në mbështetje të ankuesit".

23. Megjithatë, nga kjo nuk mund të arrihet në përfundimin se mungesa e një ankuesi të identifikueshëm çon në përfundimin se nuk ka diskriminim të drejtpërdrejtë brenda kuptimit të Direktivës 2000/43. Qëllimi i kësaj direktive, siç thuhet në recitalin 8 të parathënies së saj, është "nxitja e kushteve për një treg pune gjithëpërfshirës shoqëror". Për këtë qëllim, Neni 3 (1) (a) thekson se direktiva mbulon veç të tjerash, kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit.

24 . Objektivi i nxitjes së kushteve për një treg pune gjithëpërfshirës shoqëror do të jetë i vështirë të arrihet në qoftë se objekti i Direktivës 2000/43 do të kufizohet vetëm në ato raste në të cilat një kandidat i pasuksesshëm për një post, i cili e konsideron veten të jetë viktimë e diskriminimit të drejtpërdrejtë, ngre procedura ligjore kundër punëdhënësit.

25. Fakti që një punëdhënës deklaron publikisht se nuk do të rekrutojë punonjës të një origjine të caktuar etnike apo racore, gjë që është e qartë që do të kthente mendjen e kandidatëve të caktuar për paraqitjen e kandidaturave të tyre dhe, në përputhje me rrethanat, do të pengonte qasjen e tyre në tregun e punës, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë në lidhje me rekrutimin brenda kuptimit të Direktivës 2000/43. Ekzistenca e një diskriminimi të tillë të drejtpërdrejtë nuk varet në identifikimin e një ankuesi që pretendon se ka qenë viktimë.

26. Pyetja se çfarë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë brenda kuptimit të Direktivës 2000/43 duhet të dallohet nga ajo e procedurave ligjore të parashikuara në nenin 7 të kësaj direktive për një gjetje të mosrespektimit të parimit të trajtimit të barabartë dhe vënien e sanksioneve në këtë drejtim. Këto procedura ligjore duhet, në përputhje me dispozitat e këtij neni, të jenë në dispozicion të personave të cilët e konsiderojnë veten të kenë pësuar diskriminim. Megjithatë , kërkesat e Nenit 7 të Direktivës 2000/43 janë, siç thuhet në nenin 6 të tyre,

vetëm kërkesa minimale dhe Direktiva nuk i pengon shtetet anëtare të paraqesin apo mbajnë dispozita të cilat janë më të favorshme për mbrojtjen e parimit të trajtimit të barabartë.

27. Si pasojë, Neni 7 i Direktivës 2000/43 nuk përjashton nga Shtetet Anëtare që përcakton, në legjislacionin e tyre kombëtar, e drejta për shoqatat me një interes legjitim në sigurimin e pajtueshmërisë me këtë direktivë, ose për organit ose organeve të caktuar në pajtim me nenin 13 të saj, për të sjellë procedurat ligjore ose administrative për zbatimin e detyrimeve që rrjedhin prej saj, pa vepruar në emër të parashtruesit të ankesës të veçantë ose në mungesë të një ankuesi identifikueshëm. Kjo është, megjithatë, vetëm për gjykata kombëtare për të vlerësuar nëse legjislacioni kombëtar e lejon një mundësi të tillë.

28. Në dritën e sa më sipër, përgjigja për çështjen e parë dhe të dytë duhet të jetë se fakti që një punëdhënës deklaron publikisht se nuk do të rekrutojë punonjës të një origjine të caktuar etnike apo racore përbën diskriminim të drejtpërdrejtë në lidhje me rekrutimin në kuptim të Nenit 2 (2) (a) të Direktivës 2000/43, deklarata të tilla ka të ngjarë të kthejnë mendjen e kandidatëve të caktuar për paraqitjen e kandidaturave të tyre dhe, në përputhje me rrethanat, do të pengonin qasjen e tyre në tregun e punës.

Cështja e tretë deri në çështjen e pestë

29. Cështja e tretë deri në çështjen e pestë kanë të bëjnë me zbatimin e sundimit të rimarrjes së barrës së provës së dhënë në Nenin 8 (1) të Direktivës 2000/43 në një situatë në të cilën ekzistenca e një politike diskriminuese të rekrutimit pretendohet duke iu referuar vërejtjeve bërë publikisht nga një punëdhënës në lidhje me politikën e tij të rekrutimit.

30. Neni 8 i Direktivës 2000/43 thekson në atë drejtim që, aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo jotë drejtpërdrejtë, i takon të pandehurit të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë. Parakushti i detyrimit për sjelljen e fakteve kundërshtuese, të cilat lindin për kryerësit e supozuar të diskriminimit është një gjetje e thjeshtë që një supozim diskriminimi është ngritur në bazë të fakteve.

31. Deklaratat me anë të të cilave punëdhënësi njofton publikisht se, në bazë të politikës së tij të rekrutimit, ai nuk do të rekrutojë çdo punonjës të një origjine të caktuar etnike apo racore, mund të përbëjnë fakte të një natyre të tillë që të shkaktojnë prezumim të një politike diskriminuese rekrutimi.

32. I takon, pra, atij punëdhënësi të sjellë fakte ku të vërtetohet se ai nuk e ka shkelur parimin e trajtimit të barabartë, gjë të cilën ai mund ta bëjë, mes tjerash, duke treguar se praktika aktuale e rekrutimit të ndërmarrjes nuk korrespondon me këto deklarata.

33. I takon gjykatës kombëtare të verifikojë nëse janë krijuar faktet e pretenduara kundër këtij punëdhënësi dhe të vlerësojë mjaftueshmërinë e provave të cilat punëdhënësi i ofron në mbështetje të pretendimeve të tij se nuk e ka shkelur parimin e trajtimit të barabartë.

34. Si pasojë, përgjigja për çështjen e tretë deri në të pestë duhet të jetë që deklaratat publike të cilat punëdhënësi i bën publike me qëllim njoftimin se në politikën e tij të rekrutimit nuk do të rekrutojë asnjë punonjës të një origjine të caktuar etnike apo racore, janë të mjaftueshme për një prezumim të ekzistencës së një politike e cila është drejtpërdrejtë diskriminuese brenda kuptimit të nenit 8 (1) të Direktivës 2000/43. I takon më pas atij punëdhënësi të vërtetojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë. Ai mund ta bëjë këtë duke treguar se praktika aktuale e rekrutimit të ndërmarrjes, nuk korrespondon

me këto deklarata. I takon gjykatës kombëtare të verifikojë nëse janë krijuar faktet e pretenduara kundër këtij punëdhënësi dhe të vlerësojë mjaftueshmërinë e provave të cilat punëdhënësi i ofron në mbështetje të pretendimeve të tij se nuk e ka shkelur parimin e trajtimit të barabartë..

Cështja e gjashtë

3. Cështja e gjashtë trajton, në thelb, se cilat sanksione mund të konsiderohen të jenë të përshtatshme për diskriminimin në punësim krijuar në bazë të deklaratave publike të punëdhënësit.

36. Neni 15 i Direktivës 2000/43 i jep Shteteve Anëtare përgjegjësinë për përcaktimin e rregullave mbi sanksionet për shkeljet e dispozitave kombëtare të miratuara në bazë të kësaj direktive. Neni 15 specifikon se këto sanksione duhet të jenë efektive, proporcionale dhe bindëse dhe se ato mund të përbëjnë pagesën e kompensimit të viktimës.

37. Neni 15 i Direktivës 2000/43 në këtë mënyrë imponon mbi shtetet anëtare detyrimin për të futur në sistemet e tyre kombëtare masa ligjore të cilat janë mjaft të efektshme për arritjen e qëllimit të kësaj direktive dhe për të siguruar që ata mund të mbështeten në mënyrë efektive para gjykatave kombëtare, në mënyrë që mbrojtja gjyqësore të jetë reale dhe efektive. Direktiva 2000/43, megjithatë, nuk përshkruan një sanksion të veçantë, por i lë Shtetet Anëtare të lira të zgjedhin ndërmjet zgjidhjeve të ndryshme të përshtatshme për arritjen e objektivit të saj.

38. Në një rast të tillë si ai i referuar nga gjykata kombëtare, ku nuk ka viktimë të drejtpërdrejtë diskriminimi, por një organ i autorizuar për ta bërë këtë me ligj kërkon gjetjen e diskriminimit dhe vënien e një penalteti, sanksionet të cilat Neni 15 i Direktivës 2000 / 43 kërkon që të përcaktohen në ligjin kombëtar duhet të jenë efektive, proporcionale dhe bindëse.

39. Në qoftë se duket e përshtatshme për situatën në fjalë në procedurën kryesore, këto sanksione mund, kur është e nevojshme, të përfshijnë gjetjen e diskriminimit nga ana e gjykatës apo organit kompetent administrativ në lidhje me një nivel të përshtatshëm publiciteti, kostoja e të cilave duhet të përballohet nga i pandehuri. Ato gjithashtu mund të marrin formën e një urdhri frenues, në përputhje me rregullat e ligjit kombëtar, duke urdhëruar punëdhënësin që të ndërpresë praktikën diskriminuese, dhe, kur është e përshtatshme, të vendosin një penaltet. Ato mund, për më tepër, të marrin formën e shpërblimit të dëmit në organin që ngre procedurën.

40. Përgjigja për çështjen e gjashtë duhet pra të jetë se Neni 15 i Direktivës 2000/43 kërkon që rregullat mbi sanksionet që zbatohen për shkeljet e dispozitave kombëtare të miratuara me qëllim të përshtatjes së asaj directive, duhet të jenë efektive, proporcionale dhe bindëse, madje edhe aty ku nuk ka viktima të identifikueshme.

Shpenzimet

41. Që këto procedura janë, për palët në procedurë kryesore, një hap në veprim në pritje para gjykatës kombëtare, vendimi për shpenzimet është një çështje për atë gjykatë. Kostot e kryera në dorëzimin vëzhgime në Gjykatë, përveç kostove të këtyre partive, nuk janë të rikuperueshme.

Pjesa operative

Mbi ato arësytetime, Gjykata (Dhoma e Dytë) vendos:

1. Fakti që një punëdhënës deklaron publikisht se nuk do të rekrutojë punonjës të një origjine të caktuar etnike apo racore përbën diskriminim të drejtpërdrejtë në lidhje me rekrutimin në kuptim të Nenit 2 (2) (a) të Direktivës 2000/43 EC të 29 qershorit 2000 në zbatim të parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike, deklarata të tilla ka të ngjarë të kthejnë mendjen e kandidatëve të caktuar për paraqitjen e kandidaturave të tyre dhe, në përputhje me rrethanat, do të pengonin qasjen e tyre në tregun e punës.

2. Deklaratat publike me anë të të cilave punëdhënësi bën të njohur se, në bazë të politikës së tij të rekrutimit, ai nuk do të rekrutojë asnjë punonjës të një origjine të caktuar etnike apo racore, janë të mjaftueshme për një prezumim të ekzistencës së një politike rekrutimi e cila është drejtpërdrejt diskriminuese sipas kuptimit të Nenit 8 (1) të Direktivës 2000/43. I takon më pas atij punëdhënësi të vërtetojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë. Ai mund ta bëjë këtë duke treguar se praktika aktuale e rekrutimit të ndërmarrjes nuk korrespondon me ato deklarata. I takon gjykatës kombëtare të verifikojë nëse janë krijuar faktet e pretenduara kundër këtij punëdhënësi dhe të vlerësojë mjaftueshmërinë e provave të cilat punëdhënësi i ofron në mbështetje të pretendimeve të tij se nuk e ka shkelur parimin e trajtimit të barabartë.

3. Neni 15 i Direktivës 2000/43 kërkon që rregullat mbi sanksionet që zbatohen për shkeljet e dispozitave kombëtare të miratuara me qëllim të përshtatjes së kësaj direktive të jenë efektive, proporcionale dhe bindëse, madje edhe aty ku nuk ka asnjë viktimë të identifikueshme diskriminimi.