ĢENERĀLADVOKĀTA M. POJAREŠA MADURU [*M. POIARES MADURO*] SECINĀJUMI,

sniegti 2008. gada 12. martā [1]

1. Pretēji vispārpieņemtajai atziņai ar vārdiem var ievainot. Bet vai vārdus var uzskatīt par diskrimināciju? Būtībā tas ir galvenais jautājums šajā lietā. *Arbeidshof te Brussel* [Briseles Darba lietu tiesa] (Beļģija) ir lūgusi Eiropas Kopienu tiesu sniegt prejudiciālu nolēmumu 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 [2]. Tā lūdz padomu attiecībā uz vairākiem jautājumiem, kas radušies tiesvedībā starp iestādi, kas nodarbojas ar vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu, un darba devēju, kurš, kā ziņo, ir izteicies, ka viņš nepieņemtu darbā marokāņus.

I — Lietas fakti un lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

2. *NV Firma Feryn* (turpmāk tekstā — "*Feryn*") ir komercsabiedrība, kas specializējas paceļamo un sekciju durvju pārdošanā un uzstādīšanā. 2005. gada sākumā *Feryn* meklēja montētājus paceļamo durvju uzstādīšanai klientu mājās. Šajā nolūkā *Feryn* uz savām ēkām, kas atrodas uz galvenā ceļa starp Briseli un Antverpeni, uzstādīja lielas zīmes "Meklējam darbiniekus!".

3. 2005. gada 28. aprīlī laikraksts *De Standaard* publicēja interviju ar Paskālu Ferinu [*Pascal Feryn*], vienu no komercsabiedrības direktoriem, ar virsrakstu "Klienti nevēlas marokāņus". Kā ziņots, Ferins esot teicis, ka viņa sabiedrība nepieņemtu darbā marokāņu izcelsmes personas:

"Izņemot šos marokāņus, divās nedēļās neviens cits nav atbildējis uz mūsu sludinājumu, bet mēs nemeklējam marokāņus. Mūsu klienti viņus nevēlas. Viņiem ir jāuzstāda paceļamās durvis privātās mājās, bieži vien vasarnīcās, un šie klienti nevēlas, lai viņi ienāktu to mājās."

Līdzīgi raksti parādījās laikrakstos *Het Nieuwsblad* un *Het Volk*.

Ferins apstrīd laikrakstos izklāstītos izteikumus.

1 — Oriģinālvaloda — angļu.

2 — OV L 180, 22. lpp.

4. 2005. gada 28. aprīļa vakarā Ferins piedalījās intervijā Beļģijas nacionālajā televīzijā, kuras laikā viņš teica:

"Daudzi mūsu pārstāvji apmeklē mūsu klientus. [..] Visi uzstāda signalizācijas sistēmas, un visi mūsdienās acīmredzami ļoti baidās. Tie nav tikai imigranti, kas ielaužas. Es tā neteikšu, es neesmu rasists. Beļģi ielaužas cilvēku mājās tikpat bieži. Bet cilvēki acīmredzami baidās. Un cilvēki bieži saka: "Nekādus imigrantus." Man ir jāievēro manu klientu prasības. Ja jūs sakāt: "Es vēlos šo konkrēto preci vai es vēlos, lai tas tiktu veikts šādā un tādā veidā", un ja tad es teikšu: "Es to nedarīšu, es sūtīšu šos cilvēkus", tad jūs man teiksit: "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. Bet kā lai es to sasniedzu? Man ir jādara tā, kā klients vēlas, lai tas tiktu izdarīts."

5. *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding* (Iespēju vienlīdzības un rasisma apkarošanas centrs, turpmāk tekstā — "Centrs") ir iestāde, kas veicina vienlīdzīgu attieksmi. Centrs ir dibināts, pamatojoties uz 1993. gada 15. februāra likumu. Attiecīgais likums tika grozīts ar 2003. gada 25. februāra likumu ("Diskriminācijas novēršanas likums"). Ar Diskriminācijas novēršanas likumu Beļģijas tiesībās tika transponēta Direktīva 2000/43.

6. 2006. gada 31. martā pēc vairākām sarunām ar *Feryn* Centrs *Arbeidsrechtbank Brussels* [Briseles Pirmās instances darba lietu tiesa, turpmāk tekstā — "*Arbeidsrechtbank*"] cēla prasību pret *Feryn*, lūdzot tiesu *inter alia* atzīt, ka *Feryn* ir pārkāpusi Diskriminācijas novēršanas likumu un uzdot *Feryn* izbeigt diskriminējošo darbā pieņemšanas politiku. Tomēr *Arbeidsrechtbank* priekšsēdētājs atzina, ka apstrīdētie publiskie izteikumi nav uzskatāmi par diskriminējošām darbībām — drīzāk tie bija tikai pierādījums iespējamai diskriminācijai, jo norādīja, ka noteiktas etniskās piederības personas, ja tās izlemtu pieteikties, netiktu pieņemtas darbā *Feryn*. Centrs nebija nedz apgalvojis, nedz pierādījis, ka *Feryn* kādreiz faktiski ir noraidījusi darba pieteikumu iesniedzēja etniskās piederības dēļ. Šo iemeslu dēļ ar 2006. gada 26. jūnija lēmumu Centra prasības pieteikums tika noraidīts. Centrs par šo lēmumu iesniedza apelācijas sūdzību *Arbeidshof te Brussel*, kas iesniedza Eiropas Kopienu Tiesai šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

7. *Arbeidshof te Brussel* uzdod virkni ļoti precīzu jautājumu attiecībā uz direktīvu un uz apstrīdētajiem lietas apstākļiem pamata prāvā [3]. Šie jautājumi būtībā ir saistīti ar tiešās diskriminācijas konceptu (pirmais un otrais jautājums), pierādīšanas pienākumu (trešais, ceturtais un piektais jautājums) un jautājumu par piemērotiem tiesību aizsardzības līdzekļiem (sestais jautājums). Es aplūkošu šos jautājumus, paturot prātā, ka saskaņā ar EKL 234. pantu Tiesa nevar piemērot Kopienu

3 — OV C 82, 21. lpp.

tiesību normas kādai konkrētai lietai, bet var tikai sniegt valsts tiesai informāciju attiecībā uz Kopienu tiesību normu interpretāciju, kas valsts tiesai var būt noderīga, izvērtējot valsts tiesību normu iedarbību.

II — Novērtējums

Tiešās diskriminācijas jēdziens

8. Direktīvas mērķis ir "noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju rasu vai etniskas piederības dēļ, ar nolūku, lai vienādas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs" [4]. Direktīva attiecas gan uz valsts, gan privāto sektoru saistībā ar *inter alia* "nosacījumiem darba [..] iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda arī nebūtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos [..]" [5].

Saskaņā ar direktīvas 2. panta 1. punktu "vienādas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas rasu vai etniskas piederības dēļ". 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts, ka "tiek pieņemts, ka 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".

9. Pirmais jautājums, kas Tiesai ir jāizlemj, būtībā ir šāds: vai par tiešu diskrimināciju direktīvas mērķu sasniegšanai ir uzskatāma situācija, kurā darba devējs darbā pieņemšanas kampaņas kontekstā publiski pauž, ka noteiktas etniskās piederības personu pieteikumi tiks noraidīti?

10. Valsts tiesa, izskatot lietu pirmajā instancē, uzskatīja, ka, ja darba devējs savus diskriminējošos izteikumus nav īstenojis darbībā, diskriminācija ir tikai hipotētiska un direktīva uz tiem neattiecas. Apvienotā Karaliste un Īrija ir iesniegušas līdzīga rakstura apsvērumus. Tās apgalvo, ka direktīva nav piemērojama gadījumos, kuros nav identificējams sūdzības iesniedzējs, kas ir cietis no tiešas diskriminācijas. Tādēļ tādas iestādes kā Centrs šādos apstākļos nevar uzsākt tiesvedību valsts tiesās par tiešu diskrimināciju direktīvas kontekstā.

11. Centrs pauž pretēju viedokli un apgalvo, ka tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas uz darbā pieņemšanas procesu, tāpat kā uz

4 — Direktīvas 1. pants.

5 — Direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts.

iespējamo lēmumu par pieņemšanu darbā. Centrs uzskata, ka direktīvas materiālās piemērošanas joma ir jānosaka neatkarīgi no jautājuma par to, kam ir tiesības uzsākt tiesvedību. Tas ir, jautājumam par Centra *locus standi* nav saistības ar jautājumu par to, vai ir notikusi tieša diskriminācija. Komisija un Beļģijas valdība uzskata tāpat kā Centrs.

12. Izskatās, ka ir zināma neskaidrība par saikni starp tiešas diskriminācijas jēdzienu un jautājumu par to, vai sabiedrības interešu aizstāvības iestādei ir tiesības izmantot tiesiskās aizsardzības līdzekļus gadījumos, kad ir ticis pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips. Kā to ir uzsvērušas Apvienotā Karaliste un Īrija, direktīvas pieņemšanas mērķis nebija atļaut sabiedrības interešu aizstāvības iestādēm uzsākt tiesvedību *actio popularis*, pamatojoties uz dalībvalstu tiesību aktiem. Šajā aspektā tās atsaucas uz direktīvas 7. pantu. Šis pants uzliek dalībvalstīm pienākumu nodrošināt, lai tiesiskās aizsardzības līdzekļi ir pieejami "visām personām, kuras uzskata *sevi* par cietušām, jo viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips" [6], un sabiedrības interešu aizstāvības iestādēm, kas darbojas "*sūdzības iesniedzēja vārdā vai atbalstot to*" [7].

13. Tomēr no šī panta neizriet, ka dalībvalstis nedrīkst pieņemt papildu tiesiskās izpildes vai aizsardzības līdzekļus. Gluži pretēji, direktīvā ir skaidri paredzēts, ka "dalībvalstis drīkst ieviest vai uzturēt noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienādas attieksmes principa aizsardzībai, nekā šajā direktīvā izklāstītie noteikumi" [8], un ka "šīs direktīvas ieviešana nekādā gadījumā nav par pamatu tam, lai vājinātu to aizsardzības pret diskrimināciju līmeni, kādu dalībvalstis šajā direktīvā paredzētajās jomās jau ir sasniegušas" [9]. Tātad tas, vai Centrs kā vienlīdzīgu attieksmi veicinoša iestāde drīkst vai nedrīkst uzsākt tiesvedību gadījumos, kad tā nedarbojas individuāla sūdzības iesniedzēja vārdā, ir valsts tiesību jautājums. Direktīva ļauj dalībvalstīm izvēlēties dažādas izpildes metodes ar nosacījumu, ka personām, kas apgalvo, ka ir tikušas diskriminētas, tāpat kā sabiedrības interešu aizstāvības iestādēm, kuras pārstāv cietušos sūdzības iesniedzējus, ir pieejami atbilstoši tiesiskie vai administratīvie procesi. Šajā aspektā es piekrītu Apvienotajai Karalistei un Īrijai, ka direktīvā *netiek pieprasīts*, lai dalībvalstis nodrošina, ka sabiedrības interešu aizstāvības iestādēm ir *locus standi*, lai uzsāktu tiesvedību tādos gadījumos, kad nav sūdzības iesniedzēja, kas apgalvo, ka ir cietis no diskriminācijas.

14. Tomēr tas nenozīmē, ka direktīva ir ierobežota un attiecas tikai uz gadījumiem, kuros ir identificējami cietušie sūdzības iesniedzēji. Diskriminācijas formas, uz ko direktīva attiecas, ir jāizsecina galvenokārt no tās formulējuma un mērķiem, nevis no tiesību aizsardzības līdzekļiem, kuru minimums dalībvalstīm ir jānodrošina. Diskriminējošas

6 — Direktīvas 7. panta 1. punkts (mans izcēlums).
7 — Direktīvas 7. panta 2. punkts (mans izcēlums).
8 — Direktīvas 6. panta 1. punkts.
9 — Direktīvas 6. panta 2. punkts.

uzvedības veidi, ko direktīva aizliedz, ir viena lieta, bet pavisam cita lieta ir izpildes mehānismi un tiesiskās aizsardzības līdzekļi, kas ir īpaši paredzēti direktīvā. Direktīva ir jāsaprot plašākas politikas kontekstā, tas ir, "veicināt apstākļus sociāli ietveroša darba tirgus nodrošināšanai" [10] un "lai nodrošinātu demokrātisku un tolerantu sabiedrību attīstību, kas pieņemtu visu personu līdzdalību neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības" [11]. Turklāt, kā esmu apgalvojis savos nesenajos secinājumos *Coleman* lietā, tādos gadījumos, kad direktīva tiek pieņemta saskaņā ar EKL 13. pantu, tā ir jāinterpretē, pamatojoties uz plašāku vērtību izpratni, kas ir attiecīgā panta pamatā [12]. Protams, direktīva nosaka veicamo pasākumu minimumu, bet tas nav iemesls, lai tās darbības lauku iztulkotu šaurāk, nekā pieļautu skaidrojums, kas pamatojas uz šīm vērtībām. Aizsardzības standartu minimums nav tas pats, kas *minimālais* aizsardzības standarts. Kopienu aizsardzības tiesību normas pret diskrimināciju var atstāt dalībvalstīm rīcības brīvību lielākas aizsardzības nodrošināšanā, bet no tā mēs nevaram secināt, ka Kopienu tiesību normās paredzētais aizsardzības līmenis ir zemākais, kas iespējams [13].

15. Ņemot vērā minēto kontekstu, es uzskatu, ka tāda interpretācija, kas ierobežotu direktīvas piemērošanu, attiecinot to uz gadījumiem, kuros ir identificējami sūdzības iesniedzēji, kas pieteikušies konkrētam darbam, riskētu graut vienlīdzīgas attieksmes principa efektivitāti nodarbinātības jomā. Jebkurā darbinieku pieņemšanā vislielākā "atlase" notiek starp tiem, kas piesakās, un tiem, kas nepiesakās. Nav saprātīgi gaidīt, lai potenciālie darbinieki pieteiktos vakancei, ja viņi jau iepriekš zina, ka viņiem nav izredžu tikt pieņemtiem darbā to rases vai etniskās piederības dēļ. Tāpēc darba devēja publiskam izteikumam, ka noteiktas rases vai etniskās piederības personām nav jāpiesakās, ir iedarbība, kas nebūt nav hipotētiska. Neņemt to vērā kā diskriminējošu darbību nozīmētu neņemt vērā sociālo realitāti, ka šādiem izteikumiem nepārprotami ir pazemojoša un morāli graujoša ietekme uz noteiktas rases vai etniskās piederības personām, kuras vēlas piedalīties darba tirgū, un it īpaši uz tām personām, kuras vēlētos strādāt pie attiecīgā darba devēja.

16. Tomēr tādos gadījumos kā šis var būt ļoti grūti identificēt konkrētos cietušos, jo personas, uz kurām tas attiecas, var pat nemaz nepieteikties darbā pie konkrētā darba devēja. Tiesas sēdē Apvienotā Karaliste un Īrija pieļāva, ka jēdziens "cietušais" varētu attiekties uz personām, kuras būtu ieinteresētas pieteikties un kurām ir attiecīgajam darbam nepieciešamā kvalifikācija. Tomēr tas nepavisam neatrisina problēmu, ņemot vērā grūtības, lai identificētu šādas personas individuāli, un niecīgo stimulu, lai tās pieteiktos. Publiski paziņojot savu nodomu nepieņemt

10 — Direktīvas preambulas astotais apsvērums.

11 — Direktīvas preambulas divpadsmitais apsvērums.

12 — Skat. manu secinājumu lietā C-303/06 *Coleman*, kas šobrīd tiek izskatīta šajā Tiesā, 7. un turpmāko punktu. Šī lieta attiecas uz Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.).

13 — Turpat, 24. punkts.

darbā noteiktas rases vai etniskās piederības personas, darba devējs faktiski izslēdz šīs personas no pieteikuma iesniedzēju un no sava darbaspēka loka. Viņš ne tikai runā par diskrimināciju, viņš *diskriminē*. Viņš ne tikai vienkārši izrunā vārdus, viņš veic "runas darbību" [14]. Paziņojums, ka noteiktas rases vai etniskās izcelsmes personas netiek gaidītas kā pieteikuma iesniedzējas, pats par sevi ir diskriminācijas forma.

17. Ja šāda veida diskriminācija kāda iemesla dēļ vispār tiktu izslēgta no direktīvas piemērošanas jomas, tas radītu negatīvas sekas, jo dalībvalstis saskaņā ar direktīvu netieši atļautu darba devējiem ļoti reāli šķirot kandidātus pēc to rases vai etniskās piederības, vienkārši iepriekš publiski darot zināmu savu darbā pieņemšanas politikas diskriminējošo raksturu tik atklāti, cik iespējams. Tādējādi darbā pieņemšanas visuzkrītošāk diskriminējošā politika varētu izrādīties visvairāk "atalgotā". Tas nepārprotami grautu, nevis veicinātu apstākļus sociāli ietveroša darba tirgus nodrošināšanai. Īsāk sakot, ja darba devēja publiskie izteikumi darbā pieņemšanas kampaņas kontekstā attiecībā uz to, ka noteiktas rases vai etniskās piederības personu pieteikumi netiks pieņemti, būtu ārpus jēdziena par tiešu diskrimināciju, tas iznīcinātu direktīvas pieņemšanas galveno mērķi.

18. Ferina apgalvojumam, ka klienti nelabvēlīgi uztvertu noteiktas etniskās piederības darbiniekus, nav nekāda sakara ar jautājumu, vai direktīva ir piemērojama. Pat ja šis apgalvojums būtu patiess, tas tikai ilustrētu, ka "tirgus nenovērsīs diskrimināciju" [15] un ka regulējošas darbības ir absolūti nepieciešamas. Turklāt regulējošu pasākumu veikšana Kopienu līmenī palīdz atrisināt darba devēju kolektīvās rīcības problēmu, apturot konkurences kropļošanu, kas varētu rasties tieši šīs tirgus nepilnības dēļ, ja valstu līmenī pastāvētu atšķirīgi aizsardzības standarti attiecībā uz diskriminācijas gadījumiem.

19. Tāpēc es iesaku Tiesai uz pirmo un otro valsts tiesas uzdoto jautājumu atbildēt šādi: darba devēja publisks izteikums darbā pieņemšanas kampaņas kontekstā, ka tiks noraidīti noteiktas etniskās piederības personu pieteikumi, ir tieša diskriminācija direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

14 — John Searle, *Speech Acts*, Cambridge University Press, 1969; John Langshaw Austin, *How to Do Things With Words*, Cambridge (Mass.), 1962.

15 — Sunstein, C. Why markets don't stop discrimination. *Free markets and social justice*. Oksforda: Oxford University Press, 1997, 165. lpp.

Pierādīšanas pienākums

20. Iesniedzējtiesa arī lūdz skaidrojumu attiecībā uz pierādīšanas pienākumu. Šie jautājumi ir saistīti ar Centra apgalvojumiem valsts tiesā, ka *Feryn* turpina īstenot diskriminējošus darbā pieņemšanas principus.

21. Ar šo jautājumu ir saistīts direktīvas 8. pants. No šī panta izriet, ka tad, kad ir pierādīti fakti, no kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir pienākums pierādīt, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav ticis pārkāpts. Tādējādi gadījumos, kuros *prima facie* ir diskriminācija, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka šis princips nav ticis pārkāpts.

22. Šī pierādīšanas pienākuma pāreja atbilst Kopienu tiesību normām un Tiesas judikatūrai par diskrimināciju dzimuma dēļ. Kā Tiesa ir norādījusi, "gadījumos, kur *prima facie* ir diskriminācija, darba devējam ir jāparāda, ka ir objektīvi iemesli atšķirīgajai darba samaksai [starp darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm]. Darbiniekiem nebūtu iespējas panākt vienlīdzīgas darba samaksas principa nodrošināšanu valsts tiesās, ja pierādījumiem, kas *prima facie* pierāda diskriminācijas gadījumu, nebūtu tādas sekas, kas uzliek darba devējam pienākumu pierādīt, ka atšķirīgā darba samaksa patiesībā nav diskriminējoša" [16]. Šajā aspektā tas, kas attiecas uz diskrimināciju dzimuma dēļ, attiecas arī uz diskrimināciju etniskās piederības dēļ. Patiešām, direktīvas 8. pantā vārds vārdā ir atkārtots Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, 4. pants [17].

23. Valsts tiesām ir pienākums piemērot šīs normas attiecībā uz pierādīšanas pienākumu, ņemot vērā konkrētos lietas apstākļus. Tomēr, kā to pareizi norāda Komisija, apstākļos, kuros ir konstatēts, ka darba devējs ir publiski paudis tāda veida izteikumus par savu darbā pieņemšanas politiku, kādi attiecīgi ir šajā pamata prāvā, un vēl jo vairāk, ja darba devēja izmantotās faktiskās darbā pieņemšanas procedūras joprojām ir nepārskatāmas un neviena konkrētas etniskās piederības persona nav tikusi pieņemta darbā, būs pamats pieņēmumam par diskriminmāciju direktīvas 8. panta izpratnē. Atspēkot šo pieņēmumu ir darba devēja pienākums.

24. Attiecībā uz to, kā valsts tiesām būtu jāizvērtē atspēkojošie pierādījumi, ko iesniedza darba devējs, ir jākonstatē, ka valsts tiesai būtu jāpiemēro attiecīgās valsts procesuālās normas ar nosacījumu, ka, pirmkārt, šīs normas nav mazāk labvēlīgas par tām,

16 — 2000. gada 30. marta spriedums lietā C-236/98 *JämO* (*Recueil*, I-2189. lpp., 53. punkts). Skat. arī 2005. gada 10. marta spriedumu lietā C-196/02 *Nikoloudi* (Krājums, I-1789. lpp., 74. punkts).

17 — OV L 14, 6. lpp., ar grozījumiem, kas veikti ar Padomes 1998. gada 13. jūlija Direktīvu 98/52/EK (OV L 205, 66. lpp.). Skat. arī Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktu.

kas regulē līdzīgas iekšējās situācijas (līdzvērtības princips), un, otrkārt, ka tās nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu Kopienu tiesību normu piešķirto tiesību īstenošanu (efektivitātes princips) [18].

25. Tāpēc es iesaku Tiesai uz iesniedzējtiesas uzdoto trešo, ceturto un piekto jautājumu atbildēt šādi: ja ir konstatēts *prima facie* diskriminācijas rases vai etniskās piederības dēļ, atbildētājam ir pienākums pierādīt, ka nav ticis pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips.

Piemērotie tiesību aizsardzības līdzekļi

26. Visbeidzot, iesniedzējtiesa jautā par piemērotiem tiesību aizsardzības līdzekļiem gadījumos, kad ir konstatēta diskriminācija rases vai etniskās piederības dēļ. Precīzāk runājot, iesniedzējtiesa jautā, vai spriedums, kurā konstatētu, ka ir notikusi diskriminācija, būtu piemērots tiesību aizsardzības līdzeklis vai arī tādos apstākļos kā pamata prāvā valsts tiesai būtu jāuzliek darba devējam pienākums izbeigt diskriminējošo darbā pieņemšanas politiku.

27. Attiecībā uz sankcijām direktīvas 15. pantā ir paredzēts, ka "dalībvalstis nosaka sankciju sistēmu to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kādi vajadzīgi šo sankciju piemērošanai. Sankcijām, kas veido kompensācijas maksājumu upurim [cietušajam], jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām [..]". Turklāt, kā Tiesa konstatēja spriedumā lietā *von Colson* un *Kamann*, valsts tiesām ir pienākums veikt visus piemērotos pasākumus, lai nodrošinātu dalībvalstu pienākumu sasniegt direktīvā paredzēto rezultātu [19].

28. Iesniedzējtiesai saskaņā ar valsts attiecīgajām tiesību normām ir jānosaka, kuri tiesību aizsardzības līdzekļi būtu piemēroti šīs lietas apstākļos. Tomēr, vispārīgi runājot, tīri simboliskas sankcijas nav pietiekoši preventīvas, lai novērstu diskrimināciju [20]. Tāpēc šķiet, ka tiesas lēmums, kas aizliedz šādu rīcību, būtu piemērotākais tiesību aizsardzības līdzeklis.

29. Tātad, ja valsts tiesa konstatē, ka ir bijis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, tai ir jāpiešķir tiesību aizsardzības līdzekļi, kas ir efektīvi, proporcionāli un preventīvi.

18 — Šajā sakarā skat. Tiesas 1976. gada 16. decembra spriedumu lietā 33/76 *Rewe* (*Recueil*, 1989. lpp.), 1995. gada 14. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-430/93 un C-431/93 *van Schijndel* un *van Veen* (*Recueil*, I-4705. lpp., 17. punkts) un 2007. gada 7. jūnija spriedumu apvienotajās lietās no C-222/05 līdz C-225/05 *van der Weerd* u.c. (Krājums, I-4233. lpp., 28. punkts).

19 — 1984. gada 10. aprīļa spriedums lietā 14/83 (*Recueil*, 1891. lpp., 26. punkts). Skat. arī 1984. gada 10. aprīļa spriedumu lietā 79/83 *Harz* (*Recueil*, 1921. lpp., 26. punkts).

20 — Skat. pēc analoģijas Tiesas spriedumu lietā *von Colson* un *Kamann*, 23. un 24. punkts.

III — Secinājumi

30. Ievērojot iepriekš minēto, es uzskatu, ka uz *Arbeidshof te Brussel* uzdotajiem jautājumiem būtu jāatbild šādi:

1) darba devēja publisks izteikums darbā pieņemšanas kampaņas kontekstā, ka tiks noraidīti noteiktas etniskās piederības personu pieteikumi, ir tieša diskriminācija 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;

2) ja ir konstatēts *prima facie* diskriminācijas gadījums rases vai etniskās piederības dēļ, atbildētājam ir pienākums pierādīt, ka nav ticis pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips;

3) ja valsts tiesa konstatē, ka ir bijis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, tai ir jāpiešķir tiesību aizsardzības līdzekļi, kas ir efektīvi, proporcionāli un preventīvi.