

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

8 ноември 1983 година\*

„Неизпълнение на задължения от страна на държава-членка - Равно третиране на мъжете и жените”

По дело 165-82

**Комисия на Европейските общности**, за която се явява г-н John Forman, член на нейната правна служба, в качеството му на представител, със съдебен адрес в Люксембург, в кантората на г-н Oreste Montalto, член на правната служба на Комисията, сграда Jean Monnet, Kirchberg,

ищец,

срещу

**Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия**, за което се явява г-н J. D. Howes, от Treasury Solicitor's Department, подпомаган от г-н I. Glick, със съдебен адрес в Люксембург, в сградата на посолството на Обединеното кралство,

ответник,

с предмет установяване на неизпълнение на задълженията от страна на Обединеното кралство по силата на Договора за ЕИО, което не е приело в предписания срок необходимите разпоредби, за да приведе своето законодателство в съответствие с Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ L 39, стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: г-н J. Mertens de Wilmars, председател, г-н Т. Koopmans, г-н К. Bahlmann и г-н Y. Galmot, председатели на състава, г-н Mackenzie Smart, г-н А. O'Keefe, г-н G. Bosco, г-н О. Due и г-н U. Everling, съдии,

генерален адвокат: г-жа S. Rozès,

секретар: г-н Р. Heim,

постанови настоящото

**Решение**

---

\* Език на производството: английски.

1. С искова молба, постъпила в секретариата на Съда на 3 юни 1982 г., Комисията на Европейските общности е предявила иск на основание член 169 от Договора за ЕИО за установяване, че Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по Договора, като не е постановило в рамките на предписания срок необходимите разпоредби за привеждане на законодателството си в съответствие с Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ L 39, стр. 40).

2. Комисията обвинява Обединеното кралство, че е въвело директивата само частично, като не направило изменение в Sex Discrimination Act от 1975 г. (по-нататък наричан Законът от 1975 г.), който въпреки че премахва дискриминацията по отношение на заетостта, допуска тя да бъде продължи да съществува в други области, за които директивата предвижда премахване на дискриминацията най-късно до 12 август 1978 г.

3. Исканията на Комисията се отнасят до следните точки:

а) Нито Законът от 1975 г., нито друга разпоредба от действащото законодателство в Обединеното кралство не предвижда възможност разпоредбите, които противоречат на принципа на равното третиране и се съдържат в колективните трудови договори или във вътрешните правилници на предприятията, както и в правилата, с които се урежда статута на свободните професии, да бъдат считани за недействителни, да могат да бъдат обявявани за нищожни или да бъдат изменяни.

б) В противоречие с предвиденото от директивата, раздел 6, точка 3 от Закона от 1975 г. изключва от забраната за дискриминация случаите на заетост в частно домакинство (private household) и случаите, когато броят на наетите от един работодател лица не надвишава пет (като в тях не се включват лицата, наети в частно домакинство).

в) И на последно място, раздел 20 от Закона от 1975 г. изключва забраната за дискриминация на основата на пол по отношение на заетостта, развитието и професионалната квалификация на акушерките.

### **Относно първото искане**

4. Правителството на Обединеното кралство счита, че това искане е неоснователно. По силата на раздел 18 от Trade Union and Labour Relations Act от 1974 г., се приема че колективните трудови договори, сключени преди 1 декември 1971 г. или след влизането в сила на този закон, не пораждаат правни последици за страните, освен когато са в писмена форма и съдържат клауза, в която страните изразяват своето намерение колективните трудови договори да пораждаат правни последици. В действителност колективните трудови договори обикновено не пораждаат правни последици. Правителството не е запознато със съществуването на какъвто и да е пораждащ правни последици колективен трудов договор, който понастоящем да е в сила в Обединеното кралство.

5. Дори и да се предположи, че съществуват колективни трудови договори, които съдържат разпоредби, противоречащи на равното третиране, тези разпоредби, доколкото

те не могат да бъдат изменени по силата на раздел 3 от Equal Pay Act от 1970 г., се смятат за нищожни, съгласно член 77 от Закона от 1975 г.

6. Същата разпоредба определя като нищожни последиците от всяка разпоредба на вътрешния правилник на дадено предприятие или от правилата, уреждащи статута на дадена свободна професия, които противоречат на забраната за дискриминация. Такъв е случаят, когато съществува договор между членовете на дадена професия или между тях и предприятието или всяка друга професионална организация със статут на юридическо лице. В случаите, когато дискриминация, свързана със заетостта, произтича от добавянето на дискриминационна разпоредба във вътрешния правилник на дадено предприятие или на професионална организация, тази дискриминация се забранява от раздел 6 от Закона от 1975 г. Освен това, дори и да се предположи, че предприятие, чиято дейност е свързана с набиране на работници, предлага работа по силата на своя вътрешен правилник на лица само от единия от двата пола, като изключва другия пол, това положение попада под забраната на раздел 15 от Закона от 1975 г.

7. И на последно място, в случай, когато дадена разпоредба, която противоречи на принципа на равното третиране, е свързана с издаване на разрешително за упражняване на професия или с изисквана за целта професионална квалификация, тя попада под забраната на раздел 13, точка 1 от Закона от 1975 г., който най-общо забранява на органите и организациите, упълномощени да предоставят тези разрешителни или да определят професионалните квалификации „да извършват дискриминационни действия по отношение на жените”.

8. Тези аргументи не са достатъчни за отхвърляне исканията на Комисията. При все че може да се приеме, че законодателството на Обединеното кралство удовлетворява изискванията, наложени от директивата относно евентуалните колективни трудови договори, които пораждат правни последици, доколкото те са визирани в раздел 77 от Закона от 1975 г., от друга страна е необходимо да се отбележи, че законодателството на Обединеното кралство не съдържа никаква съответстваща разпоредба, нито по отношение на колективните трудови договори, които не пораждат правни последици и за които правителството на Обединеното кралство заявява, че са единствените, които съществуват, нито по отношение на правилниците за вътрешния ред на предприятията или по отношение на правилата, уреждащи статута на свободните професии.

9. Твърдението на Обединеното кралство, че непораждането на правни последици от страна на колективните трудови договори ги поставя извън приложното поле на директивата, не може да бъде прието, дори ако се вземе предвид съображението на Обединеното кралство, че индивидуалните трудови договори, сключени в рамките на колективен трудов договор, могат да бъдат обявени за нищожни на основание разпоредбите на раздел 77 от Закона от 1975 г.

10. Член 4, буква б) от Директива 76/207/ЕИО предвижда всъщност, че прилагането на принципа на равното третиране в областите, за които се отнася, предполага държавите-членки да приемат необходимите мерки, за да:

„б) бъдат или да могат да бъдат обявени за нищожни, или да могат да бъдат изменени разпоредбите, които противоречат на принципа на равно третиране и които са включени в колективните трудови договори или в индивидуалните трудови договори, в правилниците за вътрешния ред на предприятията, както и в правилата, уреждащи статута на свободните професии.”

11. По този начин директивата визира всички колективни трудови договори, без да прави разлика между характера на правните последици, които те пораждат или не пораждат. Причината да се търси общия им характер се състои в обстоятелството, че дори когато те не пораждат правни последици за страните, които ги подписват, или за трудовите отношения или заетост, които те правно уреждат, в действителност колективните трудови договори имат важни последици за трудовите отношения и заетостта, за които се отнасят, по-специално за това, че те определят правата на работниците, и в интерес на социалния мир дават на предприятията насоки относно условията, с които трябва или не трябва да се съобразяват трудовите отношения или заетостта. Следователно, необходимостта от осигуряване на пълна ефективност на директивата изисква да бъдат обезсилени, отменени или изменени по съответния начин клаузите от тези договори, несъвместими със задълженията, които директивата налага на държавите-членки.

### **Относно второто искане**

12. Според правителството на Обединеното кралство изключването на забраната за дискриминация, предвидена в раздел 6, точка 3 от Закона от 1975 г. в случай на осигуряване на заетост в частно домакинство (private household) или в предприятия, където броят на заетите лица не надвишава пет, е оправдано от изключението, което самата директива е предвидила в член 2, параграф 2, съгласно който:

„Настоящата директива не накърнява правото на държавите-членки да изключат от приложното Ж поле професионалните дейности и, евентуално, обучението за тяхното извършване, за които полът представлява определящ фактор, поради тяхната същност или условията, при които се извършват.”

13. Трябва да се признае, че въпросната разпоредба на Закона от 1975 г., доколкото тя се отнася до заетостта в частно домакинство, има за цел съчетаване на принципа на равното третиране с принципа на зачитане на личния живот, който също така е основен. Това съчетаване е съставна част от елементите, които трябва да бъдат взети предвид при определяне на приложното поле на изключението, предвидено в член 2, параграф 2 от директивата.

14. При все че е безспорно, че за някои видове заетост в частно домакинство, това съображение може да бъде определящо, то не се отнася за всички разглеждани видове заетост.

15. По отношение на малките предприятия, където броят на заетите лица не надвишава пет, правителството на Обединеното кралство не представи никакъв довод, с който да се опита да докаже, че за всяко предприятие от такъв мащаб полът на работника ще е

определящ фактор, поради характера на неговата дейност или условията за нейното упражняване.

16. От това следва, че поради общия си характер предвиденото изключение в оспорваната разпоредба на Закона от 1975 г. надхвърля целта, която може да бъде преследвана законосъобразно в рамките на член 2, параграф 2 от директивата.

### **Относно третото искане**

17. Третото искане на Комисията се отнася до факта, че Законът от 1975 г. осигурява достъп до професията на акушерка и до образованието за тази професия само в определени граници. Вследствие на това е възможно да се появи дискриминация на основата на пол.

18. Правителството на Обединеното кралство признава тези факти. По силата на параграф 3 от приложение 4 към Закона от 1975 г. до дата, която се определя с министерско постановление, достъп на мъже до въпросната професия и свързаното с нея обучение се предоставя само по отношение на ограничен брой места. Това положение се дължи на факта, че в Обединеното кралство въпросната професия по традиция не се упражнява от мъже. В област, в която се налага да се проявява особено уважение към чувствителността на пациентката, правителството счита, че понастоящем това ограничаване е в съответствие с член 2, параграф 2 от директивата. Все пак правителството добавя, че възнамерява да процедира поетапно и да следи развитието на положението, като се позовава на задълженията, които произтичат от член 9, параграф 2 от директивата.

19. Тази разпоредба предвижда държавите-членки да извършват периодичен преглед на посочените в член 2, параграф 2 професионални дейности, с цел да се прецени на основата на общественото развитие дали е оправдано позволените изключения да останат в сила. Те са длъжни да нотифицират на Комисията резултатите от тази преценка.

20. Не може да се оспорва, че във въпросната област, което се признава и от Обединеното кралство, държавите-членки са длъжни да прилагат принципа на равното третиране. Въпреки това, необходимо е да се признае, че понастоящем личното предразположение в отношенията между акушерка и пациентка може да играе важна роля. При тези обстоятелства може да бъде установено, че, като не е приложило изцяло определения от директивата принцип, Обединеното кралство не е превишило правомощията, предоставени на държавите-членки от член 9, параграф 2 и член 2, параграф 2 от директивата. Следователно това искане на Комисията не може да бъде прието.

21. От всички посочени по-горе съображения е видно, че като не предприема необходимите мерки съгласно Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г., за да се гарантира, че разпоредбите, които противоречат на принципа на равното третиране и се съдържат в колективните трудови договори или в правилниците за вътрешния ред на предприятията, както и в правилата, с които се урежда статута на свободните професии, да бъдат считани за нищожни, обявявани за нищожни или променени, и като изключва при прилагането на принципа всякакъв вид заетост в частно домакинство, както и всички предприятия, в които броят на заетите лица не надвишава пет, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си, които има по силата на Договора.

22. В останалата част искът се отхвърля.

### **По съдебните разноски**

23. По силата на член 69, параграф 2 от Процедурния правилник загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски, ако е направено такова искане. Въпреки това, на основание параграф 3 от същия член, Съдът може да реши всяка страна да понесе направените от нея съдебни разноски, ако всяка от страните е загубила по едно или няколко от предявените основания.

24. Необходимо е в случая да се приложи тази разпоредба, тъй като Комисията е загубила по едно от предявените искания.

По изложените съображения Съдът реши:

**1) Като не предприема необходимите мерки съгласно Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г., с цел разпоредбите, които противоречат на принципа на равното третиране и се съдържат в колективните трудови договори или в правилниците за вътрешния ред на предприятията, както и в правилата, с които се урежда статута на свободните професии, да може да бъдат считани за нищожни, обявявани за нищожни или променяни, и като изключва от прилагането на принципа всякакъв вид заетост в частно домакинство, както и всички предприятия, в които броят на заетите лица не надвишава пет, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си, които има по силата на Договора.**

**2) В останалата част искът се отхвърля.**

**3) Всяка от страните заплаща направените от нея съдебни разноски.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 8 ноември 1983 година.

Подписи