

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

8 ноември 1990 година*

„Равно третиране на мъжете и жените – Отказ за назначаване на бременна жена”

По дело С-177/88

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от Hoge Raad der Nederlanden (Нидерландия) в рамките на производство по делото, висящо пред този съд между

Elisabeth Johanna Pacifica Dekker,

и

Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus,

относно тълкуването на членове 2 и 3 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. за 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 1976 г., L 39, стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: г-н О. Due, председател, г-н J. C. Moitinho de Almeida, г-н G. C. Rodríguez Iglesias и г-н M. Díez de Velasco, председатели на състави, сър Gordon Slynn, г-н C. N. Kakouris и г-н F. Grévisse, съдии,

генерален адвокат: г-н M. Darmon,

секретар: г-жа В. Pastor, администратор,

като взе предвид становищата, представени:

- за г-жа Dekker, ищец в главното производство, от адв. Van Dijk от Хагската адвокатска колегия,

- за VJV, ответник в главното производство, от адв. J. L. de Wijkerslooth от Хагската адвокатска колегия,

- за правителството на Обединеното кралство, от г-ца J. A. Gensmantel от Treasury Solicitor' s Department (юридическия отдел на Министерство на финансите), в качеството на представител,

* Език на производството: нидерландски.

- за нидерландското правителство, от г-н Е. F. Jacobs, главен секретар на Министерството на външните работи, в качеството му на представител,

- за Комисията на Европейските общности, от г-жа К. Banks и г-н В. J. Drijber, членове на правния Ж отдел, в качеството им на представители,

като взе предвид доклада за заседанието,

след като изслуша устните становища на г-жа Е. J. P. Dekker, VJV-Centrum, за което се явява S. M. Evers, от Хагската адвокатска колегия, на нидерландското правителство, за което се явява г-н J. W. de Zwaan, в качеството му на представител, на правителството на Обединеното кралство, за което се явява г-н D. Pannick, в качеството му на представител, и Комисията на заседанието, проведено на 3 октомври 1989 г.

и след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 14 ноември 1989 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 24 юни 1988 г., постъпило в Съда на 30 юни 1988 г., Hoge Raad der Nederlanden (Върховен съд на Нидерландия), отправи към Съда искане за преюдициално решение по член 177 от Договора за ЕИО, по четири въпроса за тълкуването на членове 2 и 3 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. за 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 1976 г., L 39, стр. 40; наричана по-нататък "Директивата").
2. Въпросите са възникнали в рамките на делото между г-жа Dekker и Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (наричано по-нататък „VJV „). През юни 1981 г. г-жа Dekker кандидатства за длъжността инструктор в младежки учебен център, ръководен от VJV. На 15 юни 1981 г. тя уведомява комисията по избора, че е бременна в трети месец. Въпреки това, Комисията посочва името Ж на управителния съвет на VJV като най-подходящия кандидат за длъжността. С писмо от 10 юли 1981 г., обаче VJV уведомява г-жа Dekker, че тя няма да бъде назначена.
3. В писмото си VJV обяснява, че причината за това решение е бременността на г-жа Dekker към момента на нейното кандидатстване и, че според получената информация, ако тя бъде наета от VJV, неговият застраховател Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs (Застрахователен фонд за предоставяне на социални облаги в специализираното образование, наричан по-нататък „the Risicofonds„) не би покрил подневното обезщетение, което VJV ще трябва да Ж плаща за времето на отпуска по майчинство. В резултат на това VJV

не би било в състояние да назначи неин заместник за времето на отсъствието Ж и не би разполагал с достатъчно персонал.

4. От представените на Съда документи е видно, че по силата на член 6 от *Ziekengeldreglement* (Вътрешния правилник на *Risicofonds*, с които се урежда дневното парично обезщетение за болест) Управителният съвет на *Risicofonds* има право да откаже да възстанови цялата или част от сумата на разходите на член (работодателят) в случай, че осигуреното лице (работникът) изпадне в нетрудоспособност в срок от шест месеца от началото на осигуряването, ако към момента на неговото влизане в сила, състоянието на съответното лице е можело да се предположи, че нетрудоспособност ще настъпи в рамките на този период. За разлика от член 44, параграф 1, буква б) от *Ziekewet* (Нидерландския закон за здравно осигуряване), който предвижда осигурителна схема, приложима към работещите в частния сектор, *Ziekengeldreglement*, който единствен се прилага по отношение на г-жа Dekker, не изключва бременността от правилото, което позволява да бъде отказано възстановяване на дневното парично обезщетение за болест в случаите на “предвидима болест”.
5. *Arrondissementsrechtbank* (Окръжен съд) *Haarlem* и *Gerechtshof* (Регионален апелативен съд), на свой ред отхвърлят иска на г-жа Dekker за осъждане на *VJV* да Ж изплати обезщетение за претърпените финансови загуби, което тя обжалва пред *Hoge Raad der Nederlanden*.
6. Като преценява, че жалбата повдига въпроси, свързани с тълкуването на Директива 76/207 на Съвета, *Hoge Raad der Nederlanden* решава да постави следните въпроси пред Съда за преюдициално заключение:
 - “1) Работодателят нарушава ли, пряко или непряко, принципа на равно третиране, заложен в член 2, параграф 1 и член 3, параграф 1 от Директивата (Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие и условията на труд), ако откаже да сключи трудов договор с кандидат, който е преценил за подходящ, по причина на неблагоприятните последици, които вероятно ще настъпят за него, предвид факта, че към момента на кандидатстването за длъжността кандидатката е била бременна, във връзка с правилата относно нетрудоспособността, предвидени от публичен орган, според които нетрудоспособността, причинена от бременност или лишаване от свобода се приравнява на нетрудоспособност поради болест?
 - 2) От значение ли е фактът, че не са се явили кандидати мъже?
 - 3) Съвместимо ли е с членове 2 и 3:
 - а) ако бъде установено нарушение на принципа на равно третиране на отхвърления кандидат, да се изисква и вина от страна на работодателя за уважаването на иск, заведен на основание на това нарушение;
 - б) ако бъде установено такова нарушение, работодателят да претендира, че поведението му е обосновано, дори и нито една от хипотезите, предвидени в член 2, параграфи 2 - 4, да не намира приложение?
 - 4) Ако се изисква наличието на вина, както стана дума във въпрос № 3, или се допуска позоваването на основателни причини за освобождаване от отвореност, за да се установи липса на вина или наличието на основателна причина, че

работодателят е изправен пред опасността, посочена в резюмето на фактическите обстоятелство, трябва ли членове 2 и 3 да се тълкуват в смисъл, че работодателят носи риска, освен ако напълно не се е уверил, че ще бъде отказано плащането на обезщетение за нетрудоспособност или че длъжността ще бъде закрита, и той е направил всичко възможно за да предотврати това?”

7. За по-пълно изложение на фактите по главното производство, разглежданите разпоредби на общностното право на, ходът на производството и писмените становища, представени на Съда, да се разгледа доклада от заседанието. Тези елементи на делото се споменават или разглеждат по-долу, само доколкото това е нужно за аргументацията на Съда.

По първия въпрос

8. Още в самото начало следва да се отбележи, че целта на Директивата, според член 1, параграф 1, е да приведе в действие в държавите-членки принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие и условия на труд.
9. Член 2, параграф 1 от Директивата предвижда, че“... принципът на равно третиране представлява липсата на каквато и да било дискриминация на основание пол, пряко или непряко, чрез позоваване на семейно или брачно състояние”. Според член 3, параграф 1 “прилагането на принципа на равно третиране означава, че няма да се провежда каквато и да било дискриминация, основана на пол, при условията, включително критериите за подбор, за достъп до всякакъв вид работа или длъжност.....”.
10. Трябва да се разгледа въпроса дали отказът за назначаване на работа при условията, описани от националния съд, може да се счита за пряка дискриминация, основана на пол, за целите на Директивата. Отговорът зависи от това дали основната причина за отказа е такава, която се прилага без разлика спрямо работниците и от двата пола или, напротив, се прилага само по отношение на единия пол.
11. Причината, посочена от работодателя, за отказа му да назначи г-жа Dekker, е главно, че Risicofonds няма да му възстанови дневното парично обезщетение, което той трябва да плаща на г-жа Dekker за срока на нейното отсъствие поради бременност, а същевременно ще бъде принуден да назначи негов заместник. Това положение се дължи, от една страна на националната схема, която приравнява бременността на болест, и от друга – на факта, че Ziekengeldreglement не съдържа разпоредба, изключваща бременността от случаите, когато Risicofonds може да откаже възстановяването на дневното парично обезщетение.
12. В това отношение, трябва да се отбележи, че отказ за назначаване на работа на основание бременност могат да получат само жени и следователно подобен отказ съставлява пряка дискриминация, основана на пол. Отказ за назначаване на работа по причина на финансовите последици, което ще настъпят в резултат на отсъствие поради бременност, трябва да се счита за основан, главно, на фактора бременност. Такава дискриминация не може да бъде оправдана на основания, свързани с финансовите загуби, които ще претърпи работодател, който е назначил бременна жена, за времетраенето на нейната бременност.

13. Във всички случаи, фактът, че бременността се приравнява на болест и, че съответните разпоредби на Ziekewet и Ziekengeldreglement, уреждащи възстановяването на дневното парично обезщетение, дължимо в случай на бременност, не са еднакви, не може да се разглежда като доказателство за дискриминация, основана на пол, по смисъла на Директивата. На последно място, доколкото отказът на работодателя, основан на финансовите последици на отсъствието, дължащо се на бременност, съставлява пряка дискриминация, не е необходимо да се разглежда въпросът, дали национални разпоредби, подобни на описаните по-горе, оказват натиск върху работодателя по такъв начин, че да го накарат да откаже да назначи на работа бременна жена, и по този начин водят до дискриминация по смисъла на Директивата.
14. От казаното дотук следва, че отговорът на първия въпрос е, че даден работодател пряко нарушава принципа на равно третиране, заложен в член 2, параграф 1 и член 3, параграф 1 от Директива 76/207 на Съвета от 9 февруари 1976 г. за прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд, когато отказва да сключи трудов договор с жена кандидат, която счита за подходяща за работата, ако отказът е основан на евентуалните неблагоприятни последици, които биха настъпили за него при назначаването на бременна жена, предвид правилата за нетрудоспособност, приети от публичните власти, които приравняват нетрудоспособността, дължаща се на бременност, на нетрудоспособността, причинена от болест.

По втория въпрос

15. С втория си въпрос Hoge Raad пита, дали фактът, че не е имало мъж кандидат за работата, може да промени отговора на първия въпрос.
16. VJV твърди, че отговорът на втория въпрос трябва да бъде положителен, тъй като става въпрос не за дискриминационния ефект на абстрактна мярка, а за конкретно решение на работодател, да не наеме определен кандидат. Когато работодателят избира само измежду жени кандидати, изборът му не може да доведе до дискриминация, основана на пол, понеже в този случай работодателят се е ръководил от други обстоятелства от финансов или административен характер.
17. Трябва да се подчертае, че отговорът на въпроса, дали отказът за назначаване на жена съставлява пряка или непряка дискриминация, зависи от причината за този отказ. Ако причината трябва да се търси във факта, че засегнатото лице е бременно, тогава решението е в пряка връзка с пола на кандидата. При тези обстоятелства липсата на мъже кандидати не може да се отрази на отговора на първия въпрос.
18. Отговорът на втория въпрос следователно е, че фактът, че не е имало мъже кандидати за работата не променя отговора, даден на първия въпрос.

По третия въпрос

19. Третият въпрос е свързан с това, дали би било в противоречие с членове 2 и 3 от Директивата, ако иск за вреди, основан на нарушение на принципа на равно третиране, може да бъде заведен успешно, само ако се докаже вина на работодателя и същият не може да се позове на нито едно основание, което да го освобождава от отговорност.

20. Г-жа Dekker, правителството на Нидерландия и на Обединеното кралство са на мнение, че щом като веднъж е установено нарушение на принципа на равно третиране, то само по себе си е достатъчно за обосноваване отговорността на работодателя.
21. От своя страна VJV отбелязва, че разграничението проведено в двете части на третия въпрос между вина, която може да се вмени на работодателя и евентуалната липса на всякакви основания за освобождаване от отговорност е отчасти свързано с приложимото в главното производство национално право, което предвижда различни правни последици, в зависимост от случая. VJV твърди, че Директивата дава възможност за отговор само на въпроса дали нарушаването на принципа за равно третиране може да бъде оправдано в конкретния случай.
22. В това отношение следва да се отбележи, че член 2, параграф 2 - 4 от Директивата предвиждат изключения от принципа на равно третиране, заложен в член 2, параграф 1, но Директивата не обуславя отговорността на лице, виновно в дискриминация, от каквото и да било доказване на вина или на липса на основания за освобождаване от отговорност.
23. Член 6 от Директивата признава съществуването на права на пострадалите от дискриминация, които могат да бъдат предявявани в съдебно производство. Въпреки, че пълното въвеждане и изпълнение на Директивата не изисква някаква специфична форма на санкция за незаконна дискриминация, тя навежда, че такава санкция трябва да гарантира реална и ефективна защита (Решението от 10 април 1984 г. по дело 14/83 Von Colson и Kamann, параграф 23 Recueil стр. 1891). Освен това тя трябва да има реален възпиращ ефект върху работодателя.
24. Трябва да се отбележи, че ако отговорността на работодателя за нарушаване на принципа на равно третиране беше обусловена от доказването на вина, която може да му бъде вменена, и от липсата на основания за освобождаване, признати от националното право, практическият ефект от тези принципи би бил значително отслабен.
25. От това следва, че когато санкцията, избрана от държава-членка, се съдържа в правилата, уреждащи гражданската отговорност на работодателя, всяко нарушение на забраната за дискриминация трябва, само по себе си, да е достатъчно за обосноваване отговорността на работодателя, без да е възможно позоваването на каквито и да било основания за освобождаване от отговорност, предвидени от националното право.
26. Съответно, отговорът трябва да бъде, че въпреки, че Директива 76/207 дава на държавите-членки, при определяне на наказанието за нарушаване на забраната за дискриминация, свобода да изберат измежду различни правни решения най-подходящото за постигане на целта, тя изисква, в случаите когато държава-членка избере санкция, която представлява част от правилата за гражданска отговорност, всяко нарушение на забраната за дискриминация, да е само по себе си достатъчно виновното лице да носи пълна отговорност, като не се държи сметка за основанията за освобождаване, предвидени от националното право.

По четвъртия въпрос

27. Предвид отговора на третия въпрос, не се налага Съдът да се произнесе по четвъртия.

По съдебните разноски

28. Разходите, направени от правителствата на Нидерландия и на Обединеното кралство и от Комисията на Европейските общности, за представяне на становища на Съда, не подлежат на възстановяване. ТС оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения, Съдът,

като се произнася по въпроса, поставен от Hoge Raad der Nederlanden, с Решение от 28 юни 1988 г., реши:

1) Работодател, който откаже да сключи трудов договор с жена кандидат, която е преценил за подходяща, по причина на неблагоприятните последици, които вероятно ще настъпят за него при наемането на работа на бременна жена, предвид правилата относно нетрудоспособността, приети от публичните органи, които приравняват нетрудоспособността, причинена от бременност и лишаване от свобода, на нетрудоспособност поради болест, нарушава принципа на равно третиране, заложен в член 2, параграф 1 и член 3, параграф 1 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие и условията на труд.

2) Фактът, че не е имало мъже кандидати за работата не променя отговора, даден на първия въпрос.

3) Въпреки, че Директива 76/207 дава на държавите-членки, при определяне на наказанието за нарушаване на забраната за дискриминация, свобода да избера измежду различни правни решения най-подходящото за постигане на целта, тя изисква, в случаите когато държава-членка избере санкция, която представлява част от правилата за гражданска отговорност, всяко нарушение на забраната за дискриминация, да е само по себе си достатъчно виновното лице да носи пълна отговорност, като не се държи сметка за основанията за освобождаване, предвидени от националното право.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 8 ноември 1990 година.

Подписи