

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

2 август 1993 година*

„Директива 76/207/ЕИО – Равно третиране на мъжете и жените – Право на обезщетение в случай на дискриминация”

По дело C-271/91

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда съгласно член 177 от Договора за ЕИО от House of Lords (Обединеното кралство) по спора, висящ пред този съд между

M. H. Marshall

и

Southampton & South West Hampshire Area Health Authority,

относно тълкуването на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за 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 О. Due, председател, г-н С. N. Kakouris, г-н G. C. Rodríguez Iglesias, г-н M. Zuleeg, г-н J. L. Murray, председатели на състав, г-н G. F. Mancini, г-н F. A. Schockweiler, г-н F. Grévisse, г-н M. Díez de Velasco, г-н P. J. G. Kapteyn и г-н D.A.O. Edward, съдии,

генерален адвокат: г-н W. Van Gerven,

секретар: г-н H. von Holstein, заместник секретар,

като има предвид писмените становища, представени:

- за г-ца M. H. Marshall, от the Honourable Michael J. Beloff, QC и г-н Stephen Grosz (Bindman & Partners), solicitor,
- за Southampton & South West Hampshire Area Health Authority, от г-н Robert Webb, QC, г-н Andrew Lydiard, barrister, и Le Brasseurs, solicitors,
- за правителството на Обединеното кралство, от г-н John Collins, assistant Treasury solicitor, подпомаган от г-н Derrick Wyatt, QC, в качеството на представители,
- за правителството на Германия, от г-н Ernst Röder, Ministerialrat във Федерално министерство на икономиката, и г-н Claus-Dieter Quassowski, Oberregierungsrat при същото министерство, в качеството на представители,

* Език на производството: английски.

- за Комисията на Европейските общности, от г-н Nicholas Khan, член на правната служба, в качеството на представител,

предвид протокола от съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на г-ца M. H. Marshall, на Southampton & South West Hampshire Area Health Authority, на правителството на Обединеното кралство, на правителството на Ирландия, за което се явява г-н Feichin McDonagh, BL, в качеството на представител, и на Комисията, в съдебното заседание от 8 декември 1992 г.,

след като изслуша заключенията на генералния адвокат в съдебното заседание на 26 януари 1993 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 14 октомври 1991 г., постъпило в Съда на 17 октомври 1991 г., House of Lords (Камарата на лордовете) постави на Съда, съгласно член 177 от Договора за ЕИО, три преюдициални въпроса относно тълкуването на член 6 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за 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, наричана по-долу „Директивата“).

2. Тези въпроси бяха повдигнати в рамките на спор между г-ца Marshall и нейния предишен работодател (наричан по-долу „Authority“), относно искане за поправяне на вреда, понесена от г-ца Marshall в резултат от нейното уволнение от Authority.

3. Това искане се основава на незаконосъобразността на това уволнение, което не е оспорвано по главното производство, като Съдът е установил в Решение от 26 февруари 1986 г. по дело Marshall (152/84, Recueil, стр. 723) в отговор на преюдициалните въпроси, поставени от Апелативния съд, че член 5, параграф 1 от Директивата следва да се тълкува в смисъл, че общата политика за прекратяване на трудов договор, когато трудовият договор на жена се прекратява единствено защото тя е достигнала или преминала възрастта, на която има право на държавна пенсия, различна за мъжете и жените, съгласно националното законодателство, представлява дискриминация, основана на пола, която е в противоречие с Директивата.

4. Спорът по главното производство е възникнал, тъй като Industrial Tribunal, към който Апелативният съд е препратил делото, за да разгледа въпроса за обезщетението, е оценил финансовата загуба на г-ца Marshall на 18 405 британски лири, включително 7 710 британски лири от лихви, и Ж е присъдил обезщетение от 19 405 британски лири, включително и обезщетение в размер на 1 000 британски лири за морални вреди.

5. От документите по делото е видно, че съгласно член 65, параграф 1, буква б) от Sex Discrimination Act 1975 (SDA) (Закон за половата дискриминация 1975 г.), в случай че Industrial Tribunal установи, че е основателна жалба за незаконна дискриминация, основана на пола по отношение на заетостта, и ако счете за справедливо и правилно, той ще се произнесе с определение, което осъжда ответника да заплати на жалбоподателя обезщетение в размер, съответстващ на загубите и пропуснатите ползи,

за които ответникът би могъл да бъде осъден от County Court (Окръжен съд). Въпреки това, съгласно член 65, параграф 2 от SDA, размерът на присъденото обезщетение не може да надвишава определената горна граница, която в конкретния случай е 6 250 британски лири.

6. От документацията по делото е видно още, че към настоящия момент Industrial Tribunal не е компетентен – или най-малко приложимите разпоредби са противоречиви за това дали той е компетентен – да присъди лихва върху обезщетение за акт на незаконна дискриминация, основана на пола по отношение на заетостта.

7. Industrial Tribunal счита, че член 35 А от Supreme Court Act 1981 (Закон за Върховния съд от 1981 г.), му дава право да включва в своето решение за присъждане сума, която да представлява лихвите. Според него, обезщетението е единствената подходяща компенсация, възможна в случая на г-ца Marshall, докато ограничението, предвидено в член 65, параграф 2 от SDA, прави това обезщетение несъответстващо и в нарушение на член 6 от Директивата.

8. В изпълнение на решението на Industrial Tribunal, Authority е изплатила на г-ца Marshall сума в размер на 5 445 британски лири в допълнение към сумата от 6 250 британски лири, съответстващи на посочения по-горе таван, и която тя вече е изплатила преди делото да бъде препратено на Industrial Tribunal. Въпреки това, Authority е обжалвала включването към присъдената сума на 7 710 британски лири във връзка с лихви.

9. След като Employment Appeal Tribunal (Апелативен трибунал по трудови спорове) е допуснал жалбата на Authority и Court of Appeal (Апелативен съд) е отхвърлил допълнителната жалба на г-ца Marshall, тя обжалва пред House of Lords, която реши да спре производството и да сезира Съда на Европейските общности със следните преюдициални въпроси:

„1. Ако националното законодателство на държава-членка предвижда плащането на компенсация под формата на обезщетение, предвидено по съдебно дело за лице, което е претърпяло незаконна дискриминация от вид, забранен от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. (наричана по-долу „Директивата“), виновна ли е държавата-членка за неизпълнение на член 6 от Директивата, за това, че е определила в своето национално законодателство горна граница от 6 250 британски лири за размера на обезщетението, което се изплаща на това лице?

2. В случай че националното законодателство предвижда изплащане на обезщетение като посоченото по-горе, за правилното приложение на член 6 от Директивата е необходимо обезщетението, което ще се присъди:

а) да не е по-малко от загубата, която е установено, че е претърпяна в резултат от незаконната дискриминация, и

б) да включва присъдената лихва върху основната сума на така установената загуба от датата на незаконната дискриминация до датата на изплащане на обезщетението?

3. Ако националното законодателство на държава-членка е нарушило член 6 от Директивата в някой от аспектите, посочени във въпроси 1 и 2, има ли лицето, засегнато от посочената по-горе незаконна дискриминация, да противопоставя на институцията, която е орган на държавата-членка, разпоредбите на член 6 от Директивата

във връзка с нарушаване на ограниченията, наложени от националното законодателство за размера на изплащаното обезщетение?”

10. Прави се позоваване на протокола от съдебното заседание за пълно излагане на фактите, правната уредба и писмените становища, представени на Съда, които са посочени или обсъждани по-долу, само доколкото е необходимо за мотивите на Съда.

По обхвата на преюдициалните въпроси

11. По същество, въпросите, поставени от House of Lords, са за това дали от Директивата следва, че жертва на дискриминация, основана на пола, извършена от страна на държавен орган, има право на пълно компенсиране на загубите и вредите, които той или тя са претърпели и дали член 6 от Директивата дава възможност на такова лице да оспорва приложението на националното законодателство, което е предназначено да приведе в действие Директивата, но определя ограничения за обезщетението, което ще се изплаща. Основният проблем е да се определи смисъла и обхвата на член 6 във връзка с принципите и целите на Директивата.

12. Въпреки това следва да се отбележи, като се вземе предвид общия смисъл на тези въпроси, прочетени в контекста на предходните решения на Court of Appeal и на Employment Appeal Tribunal, че House of Lords се е въздържала от това да поиска от Съда да се произнесе по въпроса, повдигнат от Обединеното кралство, дали съд или трибунал, какъвто е Industrial Tribunal, специално учреден да се занимава с трудови спорове, може или трябва да не зачита задължителните ограничения за своите правомощия, за да изпълнят изискванията на правото на Общността.

13. Обединеното кралство и Ирландия твърдят също така, въпреки че предварителните въпроси са свързани както със задължителните ограничения, така и с определянето на лихва, че Съдът следва да ограничи своя отговор до втория проблем, тъй като жалбата, подадена от г-ца Marshall пред House of Lords, е основно за това дали Industrial Tribunal е компетентен да присъди лихва, а ролята на Съда на Европейските общности е да се произнася по действителни проблеми, а не по хипотетични въпроси.

14. В това отношение, националният съд, по преценка на Съда за собствената му компетентност, следва да определи кои точки от правото на Общността следва да бъдат представени на Съда на Европейските общности, за да може той да се произнесе по всички въпроси за тълкуване, които са необходими, за да разреши висящия пред националния съд спор.

15. По настоящото дело House of Lords е счела за необходимо да посочи в точка 12 от своето определение за препращане, че въпреки че жалбата е за компетентността на Industrial Tribunal да присъжда лихва по дела за незаконна дискриминация, основана на пола във връзка с трудов договор, ограничението на присъденото обезщетение, определено в член 65, параграф 2 от SDA, също е предмет на разглеждане и е бил разгледан от Court of Appeal. House of Lords е на становище, че ако тази разпоредба беше приложена към обезщетението, присъдено на г-ца Marshall, въпросът за лихвата би бил разрешен, тъй като основният елемент от нейната загуба надвишава задължителното ограничение.

16. При тези обстоятелства, няма пречка да бъдат разгледани всички аспекти на въпросите, поставени от националния съд.

Смисъл и обхват на член 6 от Директива 76/207

17. От постоянната съдебна практика следва, че член 189, алинея 3 от Договора изисква от всяка държава-членка, адресат на директива, да приеме в своята национална правна уредба всички мерки, които са необходими, за да се гарантира пълното действие на нейните разпоредби, в съответствие с целите на директивата, като оставя на държавите-членки избора на начините и методите, използвани за тяхното постигане.

18. Следователно, необходимо е да се определят целите на Директивата, и по специално да се изясни дали в случай на нарушение на забраната за дискриминация нейните разпоредби дават на държавата-членка поле на преценка по отношение определянето на вида и съдържанието на санкциите, които ще се прилагат.

19. Целта на Директивата е да въведе в държавите-членки принципа на равно третиране на мъжете и жените във връзка с различните аспекти на трудовите договори, по специално условия на труд, включително условията при уволнение.

20. За тази цел, член 2 установява принципа за равно третиране и неговите ограничения, докато член 5, параграф 1 определя обхвата на този принцип най-вече във връзка с условията на труд, включително условията при уволнение, с цел на мъжете и жените да бъдат осигурени еднакви условия без дискриминация, основана на пола.

21. Както Съдът е постановил по дело 152/84 Marshall, посочено по-горе, тъй като член 5, параграф 1 забранява общо и недвусмислено всяка дискриминация, основана на пола, по специално във връзка с уволнение, на него може да се позовават, и срещу държавен орган в качеството му на работодател, за да се избегне прилагането на национална разпоредба, която не съблюдава този член.

22. По силата на член 6 от Директивата държавите-членки са длъжни да вземат необходимите мерки, за да дадат възможност на всички лица, които се считат за потърпевши от дискриминация, да защитят своите права по съдебен път. Това задължение означава, че въпросните мерки трябва да са достатъчно ефективни, за да постигнат целите на Директивата и заинтересованите лица да могат действително да се позовават на тях пред националните съдилища.

23. Както Съдът постановява в Решение от 10 април 1984 г., по дело Von Colson и Kamann (14/83, Recueil, стр. 1891, точка 18), въпросният член 6 не предписва специална мярка, която да бъде предприета в случай на нарушение на забраната за дискриминация, като оставя на държавите-членки свободата да избират между различните решения, които са подходящи за постигане целта на Директивата, в зависимост от различните ситуации, които могат да възникнат.

24. От друга страна, целта е да се стигне до действително равенство на възможности и следователно това не може да стане при липсата на подходящи мерки, които да възстановят това равенство, когато то е било нарушено. Както Съдът посочва в параграф 23 от Решение Von Colson and Kamann, посочено по-горе, тези мерки трябва да са от такъв характер, че да гарантират действителната и ефективна съдебна защита и да имат реален възпиращ ефект върху работодателя.

25. От тези изисквания задължително следва, че трябва да се отчитат конкретните обстоятелства при всяко нарушение на принципа за равно третиране. В случай на дискриминационно уволнение, в противоречие на член 5, параграф 1 от Директивата,

ситуацията на равенство не би могла да се възстанови без възстановяване на работа на жертвата на дискриминация или като алтернатива, без предоставянето на финансово обезщетение за претърпените загуби и вреди.

26. Когато мярката, предвидена с оглед постигане на посочената по-горе цел, е парично обезщетение, то трябва да бъде подходящо, тоест то трябва да дава възможност за пълно компенсирание на действително претърпените загуби и вреди в резултат от дискриминационното уволнение в съответствие с приложимото национално право.

По първия и по втория въпрос

27. В своя първи въпрос House of Lords иска да установи дали има противоречие с член 6 от Директивата, ако национални разпоредби определят горна граница за размера на обезщетението, което се получава от жертва на дискриминация.

28. В своя втори въпрос House of Lords пита дали член 6 изисква а) обезщетението за претърпяната вреда вследствие от незаконната дискриминация да е пълно и б) то да включва присъдена лихва върху главницата от датата на незаконната дискриминация до датата на плащане на обезщетението.

29. Тълкуването от Съда на член 6, както е посочено по-горе, предвижда директен отговор на първата част от втория въпрос, която се отнася до нивото на обезщетяване, изисквано от тази разпоредба.

30. От това тълкуване следва също така, че определянето на горна граница от оспорвания вид по главното производство не може, по дефиниция, да представлява правилно прилагане на член 6 от Директивата, тъй като това предварително ограничава обезщетението до ниво, което не е съвместимо с изискването за осигуряване на действително равенство на възможностите чрез адекватна компенсация на загубата и вредата, претърпени в резултат от дискриминационното уволнение.

31. Във връзка с втората част на втория въпрос, свързан с присъждането на лихва, достатъчно е да се каже, че пълното компенсирание за претърпените загуби и вреди в резултат от дискриминационното уволнение не може да не взема предвид фактори, като например изтеклото време, което на практика може да намали неговата стойност. Присъждането на лихва в съответствие с приложимите национални правила трябва да се разглежда като необходим компонент на обезщетението за целите на възстановяване на реалното равенство на третиране.

32. В съответствие с това, отговорът, който трябва да се даде на първия и втория въпрос за тълкуването на член 6 от Директивата трябва да гласи, че компенсирането на претърпяната загуба и вреда от лицето, засегнато в резултат на дискриминационното уволнение, не може да бъде ограничено с предварително определена горна граница или с изключване на възможността за присъждане на лихва, която да компенсира претърпяната загуба от получателя на обезщетението вследствие от изтичането на време, до действителното плащане на присъдената главница.

По третия въпрос

33. Със своя трети въпрос House of Lords иска да установи дали лице, което е било жертва на дискриминационно уволнение, може да се позовава на член 6 от Директивата срещу държавен орган, действащ в качеството си на работодател, за да оспори

прилагането на национални закони, които налагат ограничения в размера на обезщетенията, изплащани като компенсация.

34. От посочените по-горе съображения следва, че за смисъла и обхвата на член 6 от Директивата тази разпоредба е съществен фактор за постигане на основната цел за равно третиране на мъжете и жените, и по специално що се отнася до условията на труд, включително условията, уреждащи уволнението, посочени в член 5, параграф 1 от Директивата, и че в случай на дискриминационно уволнение, финансовото обезщетение е мярката, която е приета, за да възстанови това равенство, като това обезщетение трябва да е пълно и не може да се ограничава предварително от гледна точка на неговия размер.

35. В съответствие с това, комбинираните разпоредби на член 6 и член 5 от Директивата пораждат права за лицето, което е било увредено в резултат от дискриминационното уволнение, на които това лице трябва да има възможност да се позове пред националните съдилища по дело срещу държавата и нейни органи.

36. Фактът, че държавите-членки могат да избират между различни решения, за да постигнат целта на Директивата в зависимост от ситуациите, които могат да възникнат, не може да води до възпрепятстване на дадено лице да се позовава на член 6, в ситуация като тази по главното производство, където националните органи нямат свобода на преценка при изпълнението на избраното решение.

37. В тази връзка следва да се изтъкне, че както е видно от Решението от 19 ноември 1991 г. по съединени дела *Francovich & others/Италианската република* (С -6/90 и С-9/90, *Recueil*, стр. I-5357, точка 17), правото на държавата да избира между няколко възможни начина за постигане на целите на директива не изключва възможността на лицата да упражняват пред националните съдилища права, чието съдържание може да бъде определено достатъчно точно единствено въз основа на разпоредбите на директивата.

38. Следователно, отговорът, който ще бъде даден на третия преюдициален въпрос, трябва да гласи, че лице, което е било жертва на дискриминационно уволнение, може да се позовава на разпоредбите на член 6 от Директивата срещу държавен орган в качеството му на работодател, за да отмени национална разпоредба, която налага ограничения на размера на обезщетението, което се изплаща като компенсация.

Относно съдебните разноски

39. Разноските, направени от правителството на Обединеното кралство, правителството на Федерална република Германия, правителството на Ирландия и Комисията на Европейските общности, които са представили становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред националната юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения

Съдът,

като се произнася по въпросите, отправени от House of Lords, с Определение от 14 октомври 1991 г., реши:

1. Член 6 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд, трябва да се тълкува в смисъл, че се противопоставя на ограничаването на компенсацията за претърпените загуби и вреди от лице, жертва на дискриминационно уволнение, чрез предварително определена горна граница или чрез изключване на присъждането на лихви за компенсиране на загубата, претърпяна от получателя на обезщетението, в резултат от изтичането на време до действителното изплащане на присъдената главница.
2. Лице, което е жертва на дискриминационно уволнение, може да се позове на разпоредбите на член 6 от Директивата срещу държавен орган, действащ в качеството си на работодател, за да отмени национална разпоредба, която налага ограничения за размера на обезщетението, което се изплаща като компенсация.

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург, на 2 август 1993 година.

Подписи