

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

14 юли 1994 година*

„Равно третиране на мъжете и жените - Директива 76/207/ЕИО – Заместване на служителка в отпуск по майчинство – Установяване, че заместващата служителка е бременна – уволнение”

По дело C-32/93

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от House of Lords (Камарата на лордовете) по производството, висящо пред този съд между

Carole Louise Webb

и

ЕМО Air Cargo (UK) Ltd

относно тълкуването на 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 1976 г., L 39, стр. 40),

СЪДЪТ (пети състав),

в състав: г-н J.C. Moitinho de Almeida, председател на състав, г-н R. Joliet, г-н G. C. Rodríguez Iglesias, г-н F. Grévisse (докладчик) и г-н M. Zuleeg, съдии,

генерален адвокат: г-н G. Tesauero,

съдебен секретар: г-жа L. Hewlett, администратор,

предвид писмените становища, представени:

- за г-жа Carole Louise Webb, от г-жа Laura Cox и г-жа Deborah King, barristers, под указанията на г-жа Susan James, solicitor, Hillingdon Legal Resource Centre,

- за Обединеното кралство, от г-н John Collins, от Правния отдел на Министерството на финансите, в качеството на представител, и от г-н Derrick Wyatt, QC, от Адвокатурата на Англия и Уелс,

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

предвид доклада от съдебното заседание,

* Език на производството: английски.

след като изслуша устните становища на г-жа Webb, Обединеното кралство и Комисията на съдебното заседание от 21 април 1994 г.,

след като изслуша становището на генералния адвокат на заседанието на 1 юни 1994 г.,

постанови настоящото

Решение

Мотиви

1. С Определение от 26 ноември 1992 г., получено в Съда на 4 февруари 1993 г., House of Lords (Камарата на лордовете) е отнесла до Съда за преюдициално решение по член 177 от Договора за ЕИО въпрос относно тълкуването на 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.

2. Този въпрос е бил повдигнат в хода на производството между г-жа Webb и EMO Air Cargo (UK) Ltd (по-нататък „ЕМО“).

3. От разпореждането за отнасяне е видно, че през 1987 г. ЕМО е наело 16 лица. През м. юни една от четирите служители, работещи в отдела за операции по внос, г-жа Stewart, е установила, че е бременна. ЕМО е взело решение да не чака, докато тя излезе в отпуск по майчинство, за да назначи заместничка, която г-жа Stewart би могла да обучи по време на шестте месеца преди излизането ѝ в отпуск. Г-жа Webb е била назначена първоначално с цел да замести г-жа Stewart след изпитателен срок. Независимо от това, е било предвидено, че г-жа Webb ще продължи да работи за ЕМО след завръщането на г-жа Stewart. От представените пред Съда документи е видно, че г-жа Webb не е знаела, че тя е била бременна, по време на сключване на трудовия договор.

4. Г-жа Webb е започнала работа за ЕМО на 1 юли 1987 г. Две седмици по-късно г-жа Webb е помислила, че тя също може да е бременна. Нейният работодател е бил уведомен за това косвено. Той я е повикал да се видят и я е уведомил, че има намерение да я уволни. Седмица по-късно бременността на г-жа Webb е била потвърдена. На 30 юли тя е получила писмо за уволнението си, в което се казва: „Вие си спомняте, че по време на Вашето интервю преди около четири седмици, Вие бяхте уведомена, че длъжността, за която кандидатствате и на която бяхте назначена, е свободна, понеже една от служителките ни забременя. Тъй като едва сега Вие ме уведомявате, че също сте бременна, нямам друга алтернатива освен да прекратя трудовото ви правоотношение с нашето дружество.”

5. В резултат на това г-жа Webb е завела дело пред Industrial Tribunal (Промисления трибунал) с твърдение за пряка дискриминация на основата на пола ѝ, алтернативно, непряка дискриминация.

6. Съответното национално законодателство в настоящия случай е Sex Discrimination Act (Законът за полова дискриминация) от 1975 г. От представените пред Съда документи е видно, че г-жа Webb не може да се позове нито на член 54 от Employment Protection (Consolidation) Act ((консолидирания) Закон за защита на заетостта) от 1978 г., който

забранява несправедливо уволнение, нито на член 60 от този закон, който предвижда, че уволнение на основание на бременност представлява несправедливо уволнение. Според член 64 работнички, които са били наети преди по-малко от две години, не могат да се ползват с тази закрила.

7. Член 1, параграф 1 от Sex Discrimination Act гласи:

„Лице дискриминира срещу жена при всички случаи за целите на този закон, ако:

а) на основание на нейния пол то я третира по-неблагоприятно, отколкото би третирано мъж ...”

8. Член 2 гласи:

„(1) Член 1 и разпоредбите на раздели II и III относно дискриминацията срещу жени поради техния пол се прилагат еднакво към третирането на мъжете, като за тази цел се правят необходимите изменения.

(2) В приложение на параграф 1 специалното третиране, предвидено по отношение на жените във връзка с бременност или раждане, не се взема предвид.”

9. Съгласно член 5, параграф 3:

„Сравнението на случаите на лица от различен пол или различно семейно положение по член 1, параграф 1 ... трябва да бъде такова, че съответните обстоятелства в двата случая да са еднакви или да не се различават по същество.”

10. На последно място, член 6, параграф 2 от Sex Discrimination Act предвижда:

„Незаконно е лице, наело жена в предприятие в Великобритания, да я дискриминира:

...

б) като я уволнява или действа по какъвто и да е друг начин в нейна вреда.”

11. Industrial Tribunal е отхвърлил иска на г-жа Webb. Той е постановил, че тя не е пряко дискриминирана на основата на пола. Според него, истинската и съществена причина за уволнението на г-жа Webb е била нейната очаквана неспособност да изпълнява основната задача, поради която тя е била назначена, а именно – да изпълнява работата на г-жа Stewart по време на отсъствието на последната поради отпуск по майчинство. Според Industrial Tribunal, ако мъж, нает със същата цел като г-жа Webb, каже на работодателя си, че ще отсъства за срок, съпоставим с вероятното отсъствие на г-жа Webb, той би бил уволнен.

12. Industrial Tribunal също така е постановил, че г-жа Webb не е била жертва на непряка дискриминация. По-голям брой жени, отколкото мъже, са били изложени на невъзможността да бъдат наети поради вероятността те да са бременни. Според Industrial Tribunal обаче, работодателите са доказали, че основателни потребности на техния бизнес са налагали да разполагат с лице, което да изпълнява работата на г-жа Stewart по време на нейния отпуск по майчинство.

13. Обжалването от страна на г-жа Webb, първо пред Employment Appeal Tribunal (Трудовия апелативен трибунал) и след това пред Court of Appeal (Апелативния съд), е било неуспешно. Court of Appeal е дал разрешение на г-жа Webb да обжалва пред House of Lords.

14. House of Lords е установила, че специалната характеристика на настоящия случай се състои във факта, че бременната жена, която е била уволнена, е била назначена именно с цел да замести, поне в началото, служителка, на която от своя страна е предстояло да ползва отпуск по майчинство. Националният съд не е уверен, дали е незаконно г-жа Webb да бъде уволнена на основание на нейната бременност, или пък следва да се придаде по-голяма тежест на съображенията, поради които тя е била наета.

15. Като е застанала на становището, че тя трябва да тълкува приложимото местно законодателство в съответствие с тълкуването на Директива 76/207, постановено от Съда, House of Lords е спряла производството и е отнесла следния въпрос за преюдициално решение:

„Представлява ли дискриминация на основата на пола, противоречаща на Директива 76/207, когато работодател уволни служителка („ищцата”),

а) която той е наел със специалната цел да замести (след обучение) друга служителка по време на предстоящия отпуск по майчинство на последната;

б) когато, много скоро след назначаването работодателят установи, че самата ищца ще отсъства поради отпуск по майчинство по време на отпуска по майчинство на другата служителка, и работодателят я уволни, понеже той се нуждае от служител, който да изпълнява работата през този период;;

в) ако работодателят е знаел за бременността на ищцата към датата на назначаване, тя не би била назначена, и

г) работодателят по същия начин би уволнил служител-мъж, нает за тази цел, който поиска отпуск по същото време поради здравословни или други причини?”

16. Както е видно от документите, представени пред Съда, отнесеният за преюдициално решение въпрос се отнася до безсрочен трудов договор.

17. Съгласно член 1, параграф 1, Директива 76/207 има за цел прилагането в държавите-членки на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, включително повишение и до професионална квалификация, както и по отношение на условията на труд.

18. Член 2, параграф 2 от Директивата гласи, че „принципът на равното третиране означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко, в частност чрез позоваване на брачното или до семейното положение”. Съгласно член 5, параграф 1, „прилагането на принципа на равно третиране по отношение на условията на труд, включително и условията за уволнение, означава, че ще бъдат гарантирани еднакви условия за мъжете и жените без каквато и да е дискриминация, основана на пола”.

19. Както Съдът е постановил в параграф 13 от Решението си по дело C-179/88 г., *Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund* и Дания, *Recueil*, стр. I-3979 (по-нататък „Решението по

делото Hertz”) и потвърдил в параграф 15 от Решението си по дело C-421/92 г., Habermann-Beltermann, Recueil, стр. I-0000, уволнението на работничка поради бременност представлява пряка дискриминация, основана на пола.

20. Освен това, като е запазил правото на държавите-членки да въведат разпоредби, които имат за цел да защитят жените във връзка с „бременността и майчинството”, член 2, параграф 3 от Директива 76/207 признава законността с оглед на принципа на равното третиране, първо, на закрилата на биологичното състояние на жената по време и след бременност и, второ, на закрилата на специалната връзка между майката и нейното дете през периода, който следва бременността и раждането (Решението по дело Habermann-Beltermann, цитирано по-горе, точка 21, и дело 184/83 г., Hoffmann/Barmar Ersatzkasse, Recueil, стр. 3047, точка 25).

21. С оглед на вредните последици, които рискът от уволнение може да има по отношение на физичното и психологичното състояние на бременните жени, родилките или кърмачките, включително изключително сериозния риск, че бременните жени могат да бъдат подтикнати към доброволно прекъсване на своята бременност, законодателят на Общността впоследствие е предвидил, по силата на член 10 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички-родилки или кърмачки (ОВ 1992 г., 348, стр. 1), специална закрила, която следва да бъде осигурена на жените, като се забрани уволнение през периода от началото на тяхната бременност до изтичането на техния отпуск по майчинство.

22. В допълнение към това, член 10 от Директива 92/85 предвижда, че не може да има изключение или дерогация от забраната за уволнение на бременни жени през този период, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното състояние.

23. Отговорът на отнесения от House of Lords въпрос, който се отнася до Директива 76/207, следва да бъде съобразен с този общ контекст.

24. Първо, в отговор на запитването на House of Lords, не може да става въпрос за сравняване на състоянието на жена, която поради бременност, открита малко след сключването на трудовия договор, не е в състояние да изпълнява задачата, поради която тя е била назначена, с това на мъж, който по същия начин не е в състояние да изпълнява задълженията си поради здравословни или други причини.

25. Както г-жа Webb правилно отбелязва, бременността по никакъв начин не е съпоставима с патологично състояние и още по-малко с невъзможност за извършване на работата поради причини, несвързани със здравословното състояние, като и двата последни случая могат да оправдаят уволнение на жена, без да е налице дискриминация, основана на пола. Още повече, в Решението по делото Hertz, цитирано по-горе, Съдът е прокарал ясно разграничение между бременност и заболяване, дори когато заболяването се дължи на бременността, но се проявява след отпуска по майчинство. Както Съдът е посочил (в точка 16), няма основание за разграничаване на подобно заболяване от всяко друго заболяване.

26. В допълнение към това, противно на становището на Обединеното кралство, уволнението на бременна жена, наета безсрочно, не може да бъде оправдано на основания, свързани с нейната неспособност да изпълнява основната цел на нейния трудов договор. За работодателя разположението на работника е неизбежна предпоставка за нормалното

изпълнение на трудовия договор. Независимо от това, закрилата, предоставена от правото на Общността на жената по време на бременността и след раждането не може да бъде поставена в зависимост от това, дали нейното присъствие на работа по време на майчинството е ключово за нормалното функциониране на предприятието, в което тя е наета. Всяко тълкуване в обратен смисъл би довело до неефективност на разпоредбите на директивата.

27. При обстоятелства като тези на г-жа Webb, прекратяването на безсрочен договор на основание на бременността на жената не може да бъде оправдано с факта, че тя е възпрепятствана, само временно, да изпълнява работата, за която е била наета (вж. Решението по делото *Habermann-Beltermann*, цитирано по-горе, точка 25, и точки 10 и 11 от становището на генералния адвокат по настоящото дело).

28. Фактът, че основното дело се отнася до жена, която първоначално е била наета да замества друга служителка по време на отпуска по майчинство на последната, и която скоро след назначаването си е установила, че е бременна, не се отразява на отговора, който следва да бъде даден на националния съд.

29. Следователно отговорът на отнесенния въпрос трябва да бъде, че член 2, параграф 1 във връзка с член 5, параграф 1 от Директива 76/207 забранява уволнението на служителка, която е била назначена безсрочно с цел, първоначално, да замества друга служителка по време на отпуска по майчинство на последната, и която не може да направи това, понеже скоро след назначаването си тя установява, че е бременна.

По съдебните разноски

30. Разходите, направени от правителството на Обединеното кралство и от Комисията на Европейските общности, за представяне на становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящо пред националния съд, последният следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът (пети състав)

като се произнася по въпросите, поставени пред него от House of Lords с Определение от 26 ноември 1992 г., реши:

Член 2, параграф 1 във връзка с член 5, параграф 1 от Директива 76/207 забранява уволнението на служителка, която е била назначена безсрочно с цел, първоначално, да замества друга служителка по време на отпуска по майчинство на последната, и която не може да направи това, понеже скоро след назначаването си тя установява, че е бременна.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 14 юли 1994 година.

Подписи