

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

28 март 2000 година *

”Равно третиране на мъжете и жените- Заетост в администрацията - Мерки,
които благоприятстват служебното повишение на жените”

По дело С-158/97

с предмет преюдициално запитване , отправено към Съда на основание член 177 от Договора за ЕО (сега член 234 ЕО) от Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Германия) в рамките на производство по дело, висящо пред този съд, за преглед за законосъобразност по иск, предявен от:

Georg Wadek и други,

и встъпили страни:

Hessische Ministerpräsident (Министър-председател на провинция Hessen)

и

Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Главен прокурор при Конституционния съд на провинция Hessen)

относно тълкуването на член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ. L 39, стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав от: г-н G. C. Rodríguez Iglesias, председател, г-н J. C. Moitinho de Almeida и г-н R. Schintgen, председатели на състава, г-н P. J. G. Картеун (докладчик), г-н С. Gulmann, г-н J.-P. Puissochet, г-н G. Hirsch, г-н P. Jann и г-н M. Wathelet, съдии,

генерален адвокат: г-н A. Saggio,

секретар: г-н H. A. Rühl, главен администратор,

като взе предвид писмените становища, представени:

- за г-н Wadek и други, от професор M. Sachs, Университета в Дюселдорф,

* Език на производството: немски.

- за министър-председателя на провинция Hessen, от проф. E. Denninger и професор S. Simitis, Университета във Франкфурт на Майн, в качеството на представители,

- за главния прокурор към Върховния съд на провинция Hessen, от г-н K. Apel, Landesanwalt,

- за нидерландското правителство, от A. Bos, правен съветник в Министерство на външните работи, в качеството на представител,

- за финландското правителство, от M. H. Rotkirch, посланик, началник на правния отдел към Министерството на външните работи, в качеството на представител,

- за Комисията на Европейските общности, от J. Grunwald, правен съветник, и г-н Wolfcarius, от нейния правен отдел, в качеството на представители,

като взе предвид доклада от заседанието,

след като изслуша устните становища на господин Badeck и други, за които се явяват от г-н M. Sach, министър-председател на провинция Hessen, за когото се явяват г-н E. Denninger и г-н S. Simitis, главния прокурор на провинция Hessen, от г-н K. Apel, на нидерландското правителство, за което се явява г-н J.S. van den Oosterkamp, правен съветник в Министерството на външните работи, в качеството на представител, на финландското правителство, за което се явява г-жа T. Rynnä, юридически съветник в Министерство на външните работи, в качеството на представител и на Комисията, за която се явяват г-н J. Grunwald и г-жа Wolfcarius, на заседанието от 13 октомври 1998 г.,

след като изслуша заключението на генералния адвокат на заседанието от 10 юни 1999 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 16 април 1997 г., постъпило в Съда на 24 април 1997 г., Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Конституционен съд на провинция Hessen) е отправил към Съда преюдициален въпрос на основание член 177 от Договора за ЕО (понастоящем член 234 ЕО) относно тълкуването на член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ. L 39, стр. 40, наричана по-нататък „Директивата“).

2. Този въпрос е бил поставен по време на производство по контрол за законосъобразност (Normenkontrollverfahren) по искане на г-н Vadeck и други, и министър-председателя на провинция Hessen (наричан по-нататък „министър-председателя“), и главния прокурор при Конституционния съд на провинция Hessen, наричан по-нататък „главния прокурор при Конституционния съд на провинция Hessen, като встъпили страни.

Правно основание

A – Разпоредби на Общността

3. Член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата предвижда:

1. По смисъла на последващите разпоредби, принципът на равното третиране означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение.

...

4. Настоящата директива не накърнява мерките за насърчаване на равенството във възможностите за мъжете и жените, в частност, чрез премахване на съществуващото неравенство, което се отразява върху възможностите на жените в областите, цитирани в член 1, параграф 1.

4. Съгласно третото тире от преамбюла на Препоръка 84/635/ЕИО на Съвета от 13 декември 1984 г. относно насърчаването на позитивни действия относно жените (ОВ L 331, стр. 34), съществуващите правни разпоредби относно равното третиране, които са създадени, за да се предоставят права на лицата, са неадекватни за елиминиране на всички съществуващи различия, освен ако правителството не предприеме паралелни действия, от страна, както на социалните партньори, така и другите заинтересовани органи, за противодействие на вредните въздействия по отношение на жените при трудова заетост, които се появяват от социалното отношение, поведение и структура. Като препраща изрично към член 2, параграф 4 от Директивата, Съветът препоръчва държавите-членки да:

1. ... приемат позитивна политика на действие, създадена да елиминира неравенството, което засяга жените в професионалния живот и да насърчава подобряване на баланса между половете при трудова заетост, която се състои от съответните общи и специфични мерки, в рамките на националната политика и практики, като напълно се съобразява с компетенциите на двете страни на индустрията, за да:

а) отстранява или противодейства на ефектите във вреда на жените при трудова заетост или при търсене на работа, които се появяват от съществуващите отношение, поведение и структура, основани на идеята за традиционно разделение на ролята в обществото между мъжете и жените;

б) да насърчава участието на жените в различни дейности в тези сектори от професионалния живот, където те в момента са недостатъчно представени, по-специално в секторите на бъдещето, и по-високи нива на отговорности, за да се постигне по-добро използване на всички човешки ресурси.

...”

5. От влизането в сила на Договора от Амстердам на 1 май 1999 г., член 141, параграфи 1 и 4 ЕО предвижда:

1. Всяка държава-членка гарантира прилагането на принципа на равно заплащане за равен труд на работниците от мъжки и женски пол.

...

4. С оглед гарантирането на пълното равенство в практиката между мъжете и жените в професионалния живот, принципът на равно третиране не възпрепятства която и да е държава-членка да запази или приеме мерки, предоставящи специални предимства, с цел да се улесни по-слабо представения пол в упражняването на професионалната дейност или за предотвратяване или компенсирание на неблагоприятните положения в професионалната кариера.

6. Декларация 28 относно член 141, параграф 4 (преди това член 119, параграф 4) от Договора за ЕО, приложена към Договора от Амстердам, предвижда:

При приемането на мерките, посочени в член 141, параграф 4 от Договора за ЕО, държавите-членки на първо място следва да имат за цел подобряването на положението на жените в техния професионален живот.

Б – Национални разпоредби

7. Законът на провинция Hessen относно равните права за жените и мъжете и премахването на дискриминацията по отношение на жените в държавната администрация (наричан по-нататък „HGIG”) е бил приет на 21 декември 1993 г. (GBVBl. I, стр. 729). Неговото действие е 13 години от влизането му в сила на 31 декември 1993 г.

8. Член 1 от HGIG предвижда, че целта му е равен достъп за жените и мъжете до постове в държавната служба, чрез приемане на планове за професионално развитие с задължителни цели, които посочват условията за достъп и повишение на жените и техните условия на труд.

9. От реда на препращане следва, че другите разпоредби на HGIG, които се отнасят до главното дело са следните:

Член 3 – Принципи

1. Чрез плановете за професионално развитие на жените (членове 4 - 6) и другите мерки за професионално развитие (членове 7 - 14), отделите са длъжни да работят за постигане равенство между жените и мъжете в държавите служби и да елиминират недостатъчното представителство на жените, както и дискриминацията, основана на пол и семейно положение.

2. Жените са недостатъчно представени, когато, в приложното поле на плана за професионално развитие на жените (член 4), наетите жени в една категория на заплащане, възнаграждение и заплата от една професионална група, са по-малко от мъжете. В първоначалните длъжности, жените се считат за недостатъчно представени, ако наетите жени в цялата група са по-малко от наетите мъже. Второто изречение се прилага по аналогия за първоначалните длъжности в съдебната система и прокурорските служби. В приложното поле на плана за професионално развитие на жените, всяка категория на заплащане или възнаграждение образува един сектор. Службите, в които е създаден план за професионално развитие на жените, могат да направят допълнителни подразделения.

3. Жените и мъжете не могат да бъдат дискриминирани поради техния пол или семейно положение ...

Член 5 – Съдържание на плана за професионално развитие на жените

3. Планът за професионално развитие на жените съдържа задължителни цели за две години с посочване на процента наети и повишени жени в секторите в които жените са слабо представени. При определяне на целите, са решаващи особените характеристики на съответните сектори и отдели.

4. Във всеки план за професионално развитие, повече от половината постове, които се заемат в един сектор с ниско представителство на жени, трябва да се предназначени за заемане от жени. Това правило не се прилага, ако определен пол е необходимо условие за извършването на тази дейност. Ако убедително е доказано, че няма на разположение достатъчно жени с необходимата квалификация, могат да се определят съответно по-малък брой длъжности за заемане от жени. В случаи на повишение без заемане на длъжности в сектори, в които жените са слабо представени, трябва да се определи съотношение на жените, което съответства на поне на съотношението на жените в следващата по-ниска група на заплати в сектора. Третото изречение се прилага по аналогия. Ако мерките за организация на персонала предвиждат спиране и премахване на длъжности, чрез планът за професионално развитие на жените трябва да се гарантира, че съотношението на жените в засегнатия сектор остава поне същото.

...

7. Длъжностите в академичните служби, които се заемат за определен период от време съгласно член 57а във връзка с член 57б, параграф 2, първа и трета алинея от Hochschulrahmengesetz (Рамковия закон за висшето образование), трябва да се заемат от поне същото съотношение жени като съотношението на завършилите жените, дипломирали се по съответната дисциплина. Длъжностите в академичните служби, които се заемат за определен период от време съгласно член 48 от

Hochschulrahmengesetz, трябва да се заемат от поне същото съотношение жени като съотношението на жените с научна степен доктор по съответната дисциплина. Средствата, които се прилагат при наемането на университетски асистенти без степен, трябва да се прилагат към поне същото съотношение жени като съотношението на жени студенти по съответната дисциплина.

Член 7 – Разпределение на местата за обучение

1. В обучението, при което жените са недостатъчно представени, те се вземат предвид за поне половината от разпределените места за обучение. Първото изречение не се прилага по отношение на степени на образование, за които единствено държавата предоставя обучение.

2. Трябва да се предприемат подходящите мерки, за да се привлече вниманието на жените към свободните места за обучение по смисъла на първото изречение от параграф 1 и да се убедят да кандидатстват. Ако въпреки тези мерки няма достатъчно кандидати жени, чрез дерогация на параграф 1 повече от половината от местата за обучение могат да бъдат попълнени от мъже.

Член 9 – Интервюта при кандидатстване за работа

1. В секторите, в които жените са недостатъчно представени, поне толкова жени, колкото и мъже, или всички кандидатстващи жени се поканват на интервю, ако такива се извършват, ако спазват предвидените в закона или по друг начин условия за назначаване на длъжност или заемане на пост.

...

Член 10 – Решения за избор

1. За да се гарантират равни права за жените и мъжете във връзка с назначаването и повишението и за да се гарантира изпълнението на плановете за професионално развитие на жени, трябва, в съответствие с изискванията на длъжността или поста, които трябва да се заемат, да се направи оценка на годността, квалификацията и професионалните качества. Когато се оценява квалификацията, се вземат предвид възможностите и придобития опит от гледане на деца или лица, които изискват грижа в надомния сектор (домакинска работа), доколкото те са важни за годността, квалификацията и професионалните качества на кандидатите. Това също така се прилага, когато домашната работа се е извършвала едновременно с трудова заетост.

2. Стажът, годините и дата на последното повишение могат да се вземат предвид, само доколкото имат значение за годността, квалификацията и професионалните качества на кандидатите.

3. Семейното положение или доходи на партньора не могат да се вземат предвид. Работата на непълнен работен ден, отпуските и закъсненията при обученията, които са в резултат на предписано от лекар гледане на дете или близък, не може да има

негативни последици при оценка на работата и неблагоприятен резултат върху развитието в службата. Това не включва редовното приравняване на отпуски с трудова заетост.

4. Ако целите в плана за професионално развитие на жените за всеки две години не бъдат изпълнени, всяко следващо назначаване или повишение на мъж в сектор с недостатъчно представителство на жени подлежи на одобрение от органа, който е одобрил плана за професионално развитие на жените, докато тези цели не бъдат изпълнени, а в приложното поле на плана за професионално развитие на жените, съставен от министерства, държавни агенции и администрацията на провинцията, одобрение от правителството на провинция Hessen. ... Първото изречение не се прилага в случаите на член 127, параграф 3 от Конституцията на провинция Hessen.

5. Докато се състави план за професионално развитие на жените, не могат да се правят назначения или повишения в секторите, в които жените са недостатъчно представени. Ако планът за професионално развитие все още не е в сила поради производството по член 70 или член 71 от Personalvertretungsgesetz (Закона за представителството на персонала), не могат да се извършват назначения или повишения, които да са в противоречие с плана за професионално развитие на жените, който вече е бил съставен.

...

Член 14 – Колективни органи

При назначаване в комисии, съвещателни органи, управителни и контролни съвети и други колективни органи, поне половината от членовете трябва да са жени.

Главно производство

10. На 28 ноември 1994 г., 46 представители на Парламента на Hessen (Landtag) кандидатстват пред конституционния съд за контрол за законосъобразност на Закона на провинция Hessen относно равните права за жените и мъжете и премахването на дискриминацията към жените в държавната администрация, и по-специално членове 3, 5, 7, 8 - 11, 14, 16 и 18 от него, които те смятат за несъвместими с Конституцията на провинция Hessen.

11. Ищците по главното производство считат, че HGIГ противоречи, на първо място на конституционния принцип за избор на най-добрия, в това, че дава предимство на кандидата не поради техните качества, а поради техния пол и, на второ място, на принципа за равно третиране, които не само забранява да се дават привилегии на определена група, но също така и предоставя фундаментално право за всички лица, право, което гарантира на гражданите по скоро равни възможности на старта, отколкото гарантиране на краен резултат, който е благоприятен за определена категория лица. Те считат освен това, че HGIГ също така противоречи на директивата, тълкувана от Съда в решение по дело C-450/93, Kalanke, Recueil, стр. р. I-3051.

Преюдициалният въпрос

12. При тези обстоятелства, Конституционният съд на провинция Hessen спира производството и отправя следния преюдициален въпрос към Съда:

Дали член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ L 39, стр. 40) изключва национални разпоредби, които:

1. в случаите на недостатъчна представителност съгласно член 3, параграфи 1 и 2 от HGIG, решенията за избор съгласно член 10 от HGIG, когато мъж и жена кандидати имат еднаква квалификация, поради задължителния характер на плана за професионално развитие на жените по член 5, параграфи 3 и 4 от HGIG, трябва да бъде в полза на жената в отделния случай, поне ако това е необходимо за изпълнение на целите и няма причини с по-голяма правна тежест, които са против;

2. задължителните цели от плана за професионално развитие на жените за заемане на постове в академичните служби трябва да се поставят за определени периоди, а за академичните асистенти, съгласно член 5, параграф 7 от HGIG, трябва да предвижда поне същото съотношение жени като съотношението на завършилите жени (параграф 7, първо изречение), тези с по-висока степен (параграф 7, второ изречение) или студенти (параграф 7, трето изречение) в съответната дисциплина;

3. при обучението, при което жените са слабо представени, съгласно член 7, параграф 1 от HGIG, жените трябва да се вземат предвид за поне половината от разпределените места за обучение, с изключение на случаите на степени на образование, при които единствено държавата предоставя обучение;

4. в секторите, в които жените са недостатъчно представени, съгласно член 9, параграф 1 от HGIG, поне толкова жени, колкото и мъже, или всички жени кандидати, трябва да се извикат на интервю, ако отговарят на посочените в закона или по друг начин условия за назначаване на съответната служба или пост;

5. при назначаване в комисии, съвещателни органи, управителни и контролни съвети и други колективни органи, съгласно член 14 от HGIG, поне половината от членовете трябва ли да са жени?

Предварителни заключения

13. Като начало Съдът отбелязва, че препратения въпрос се отнася до съответствието на член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата за различни позитивни мерки в полза на жените, приети от законодателя на провинция Hessen.

14. Тълкуването на член 141, параграф 4 от ЕО, което се отнася до такива мерки, следователно е резултат от спора по главното производство само, ако Съдът счита, че член 2 противоречи на едно национално законодателство като разглежданото в главното производство.

15. Съдът отбелязва, на следващо място, че съгласно член 1, параграф 1 от Директивата, нейната цел е прилагането в държавите-членки на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение, между другото, на заетостта, включително и повишението в длъжност и по отношение на професионалната квалификация. Принципът на равното третиране означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пол, пряко или непряко.

16. Съгласно член 2, параграф 4, Директивата не нарушава мерките за насърчаване на равните възможности за мъжете и жените, по-специално чрез премахване на съществуващите различия, които влияят върху възможностите на жените в областите, посочени от член 1, параграф 1.

17. В решението по делото Kalanke, в параграф 16, Съдът постановява, че националните разпоредби, според които, когато еднакво квалифицирани мъже и жени имат са кандидати за повишение, в секторите, в които има по-малко жени отколкото мъже на нивото на съответния пост, жените автоматично получават предимство, които представлява дискриминация, основана на пол.

18. В решението от 11 ноември 1997 г. по дело C-409/95, Marschall, Recueil, стр. I-6363 Съдът е трябвало да се произнесе дали национална разпоредба, която съдържа клауза, според която жените не получават предимство при повишение, ако причини, специфични за мъжа кандидат наклоняват баланса в негова полза (Öffnungsklausel, наричана по-долу защитна клауза) е създадена за да насърчава равни възможности за мъжете и жените по смисъла на член 2, параграф 4 от Директивата.

19. На първо място, Съдът отбелязва, че тъй като член 2, параграф 4 е специално и единствено създаден, за да предостави мерки, които, въпреки че са дискриминационни, са всъщност насочени към елиминиране или намаляване на действителните случаи на неравенство, които могат да съществуват в действителност в социалния живот, той предоставя и национални мерки относно достъпа до трудова заетост, включително повишението, което дава специфични предимства на жените с оглед подобряване тяхната способност да се конкурират на пазара на труда и да преследват кариера на равни начала с мъжете (решението Marschall, цитирано по-горе, точки 26 и 27).

20. След това, той препраща към третото тире от преамбюла на Препоръка 84/635, посочена в параграф 4 по-горе (решение по делото Marschall, точка 28).

21. Накрая Съдът отбелязва, че дори когато кандидатите са еднакво квалифицирани, мъжете кандидати са предпочитани пред жените кандидатки поради предразсъдъци и стереотипи относно ролята и способностите на жените в професионалния живот, така

че основният факт, че мъжете и жените кандидати са еднакво квалифицирани не означава, че имат еднакви шансове. (решение по делото Marschall, точки 29 и 30).

22. Предвид тези заключения, в точка 33 от делото Marschall, Съдът постановява, че за разлика от разглежданите в делото Kalanke разпоредби, национална разпоредба, която съдържа защитна клауза не излиза извън условията на изключенията по член 2, параграф 4 от директивата, ако във всеки отделен случай, гарантира, че мъжете кандидати, които имат същата квалификация като жените кандидати кандидатурите ще бъдат предмет на обективна оценка, при която ще се вземат предвид всички критерии, специфични за индивидуалните кандидати и ще се отхвърли приоритета, предоставен на жените кандидати, когато един или повече от тези критерии наклоняват баланса в полза на мъжете кандидати.

23. Следователно мярката, която има за цел да даде приоритет при повишението на жените в сектори на държавната служба, където те са недостатъчно представени, трябва да се разглежда като съвместима с правото на Общността, ако

- автоматично и безусловно не дава приоритет на жените, когато жените и мъжете са еднакво квалифицирани, и
- кандидатурите са предмет на оценка, при която се вземат предвид специфичното лично положение на всички кандидати.

24. Националният съд е този, който определя дали тези условия са изпълнени въз основа на проверка на приложното поле на въпросната разпоредба.

25. Въпреки това, съгласно практиката, Съдът има юрисдикцията да подпомага националния съд с тълкувания на правото на Общността по всички въпроси, които могат да дадат възможност на този съд да определи съвместимостта за целите на производството пред него (вж., по-специално дело 223/78, Grosoli, Recueil, стр. 2621, точка 3, и съединени дела C-304/94, C-330/94, C-342/94 и C-224/95 Tombesi и други, Recueil, стр. I-3561, точка 36).

По първата част от въпроса

26. В първата част на въпроса, конституционният съд пита дали член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата изключва национална разпоредба, която, в секторите на държавните служби, където жените са недостатъчно представени, когато при избор мъжете и жените кандидати имат еднаква квалификация, дава приоритет на жените, когато е необходимо за постигане на съответствие със задължителните цели в плана за служебното повишение на жените, ако няма причини за обратното с по-голяма правна тежест.

27. Ищците по главното дело и главният прокурор считат, че член 2, параграфи 1 и 4 от директивата изключва национална разпоредба, която дава приоритет на жените, когато е абсолютна и безусловна.

28. От тази гледна точка, от определението за препращане става ясно, че законодателството в провинция Hessen избира това, което основно е познато като гъвкава резултатна квота (гъвкава Ergebnisquote). Характеристиките на системата са, на първо място, че HGIG не определя еднакви за всички заинтересувани сектори или отдели квоти, а заявява, че характеристиките на тези сектори и отдели са решаващи за определяне на задължителните цели. На второ място, не е необходимо законът да определя от началото - автоматично – че резултатът от всяка процедура по избор, в задънена ситуация, когато кандидатите имат еднаква квалификация, трябва винаги да е в полза на жената кандидат.

29. Съгласно определението за препращане, въведената с HGIG система гарантира, че полът на кандидата никога не е решаващ при изборната процедура, когато това не е необходимо в отделния случай. Това е така по-специално, когато първоначалното доказателство, че положението не е в полза на жените, основано на факта, че те са недостатъчно представени, бъде отхвърлена.

30. За да се даде правилен отговор на националния съд, трябва да се отбележи, че съгласно член 10, параграфи 1 - 3 от HGIG, процедурата по избор на кандидатите започва с оценка на това дали кандидатът е подходящ, неговата годност, умения и професионалните качества (квалификация) по отношение на изискванията на длъжността или поста, които ще се заемат.

31. За целите на тази оценка, трябва да се вземат предвид определени положителни и отрицателни критерии. Така трябва да се вземат предвид и способностите и опита, придобити по времена извършване на домакинска работа, доколкото те са от значение за това колко подходящ е кандидата, неговото изпълнение и способности, докато стажът, годините и дата на последното повишение трябва да се вземат предвид само доколкото са от значение в това отношение. По подобен начин, семейното положение или доходи на партньора са второстепенни, и работата на непълнен работен ден, отпуската и закъснението при обучение в резултат от грижи за дете или близък в нужда не трябва да имат негативен ефект.

32. Такива критерии, въпреки че са формулирани с условия, които са неутрални що се отнася до пол и по този начин могат да са в полза и на мъжете, в голяма степен благоприятстват жените. Те имат ясни цели да доведат до равенство, което е съществено, отколкото формално, като намалят неравенството, което може да се получи на практика в социалния живот. Тяхната законност не се оспорва в главното дело.

33. Както посочва националният съд, само ако жена и мъж кандидат не могат да се различат на основание тяхната квалификация, жената трябва да бъде избрана, когато това е необходимо за изпълнение целите на въпросния план за професионално развитие на жените и няма причини за обратното с по-голяма правна тежест.

34. От отговорът на министър-председателят на писмения въпрос, поставен от Съда, става ясно, че тези причини с по-голяма правна тежест се отнасят до различни разпоредби, предвидени отчасти в правилници и отчасти в наредби, които не се

позовават на пол и често са описвани като социални аспекти. Тези социални фактори се основават, от конституционна гледна точка, отчасти на принципа на социалната държава (член 20, параграф 1 и член 28, параграф 1 от Основния закон) и отчасти на основното право на защита на брака и семейството (член 6 от Основния закон).

35. Министър-председателят отбелязва, че има пет групи правила, които обосновават премахването на правилото за професионално развитие на жените. На първо място, има преференциално третиране дадено на бивш служител в държавна служба, който е напуснал поради домашна работа по смисъла на член 10, параграф 1 от HGIГ, или който поради същите причини не е можел да кандидатства за определен ангажимент в държавната служба след изпитателния срок. На второ място се дава приоритет на лицата, които поради домашна работа са работили на непълно работно време и сега искат да бъдат заети на пълно работен ден. Третата група са бивши временни военнослужещи, които доброволно са служили за ограничен период, по-дълъг от задължителната военна служба (не по-малко от дванадесет години). На четвърто място, възможностите са по-гъвкави за хора със сериозни увреждания. Задължението да се повишават хора с увреждания е с предимство пред това да се повишават жени. На пето място, съществува възможност се прекрати период на дълготрайна безработица с назначаване.

36. Противно на предположенията на ищите по главното дело и главния прокурор, следва, че правилата за приоритет, въведени с HGIГ не са абсолютни и безусловни по смисъла на член 16 от Kalanke.

37. Националният съд е този, който оценява, в светлината на посоченото по-горе, дали въпросната разпоредба в главното производство гарантира, че кандидатите подлежат на обективна оценка, при която се взема предвид специфичното лично положение на всички кандидати.

38. Следователно отговорът на първия въпрос е, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата не изключва национална разпоредба, която, в секторите на държавните служби, където жените са слабо представени, когато при избор мъжете и жените кандидати имат еднаква квалификация, дава приоритет на жените, когато това е необходимо за постигане на съответствие със задължителните цели в плана за професионално развитие на жените, ако няма причини за обратното с по-голяма правна тежест, при условие, че тази разпоредба гарантира, че кандидатите подлежат на обективна оценка, при която се взема предвид специфичното лично положение на всички кандидати.

По втората част на въпроса

39. С втората част на въпроса, конституционният съд по същество пита дали член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата е в противоречие с национална разпоредба, която предвижда задължителните цели от плана за професионално развитие на жените за временни постове в академичния сектор и за университетски асистенти, трябва да предвижда минимален процент жени, който е поне равен на процента завършили, с по-висока степен или студенти жени във всяка дисциплина.

40. Ищците в главното производство считат, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата изключва такава система, тъй като нейната цел е да се постигне определен резултат като съотношение, при което половете са представени, отколкото да се премахнат определени препятствия пред равенството във възможностите за жените. Главният прокурор също така твърди, че системата на минималната квота противоречи на принципа на равенство на половете и равни възможности за мъжете и жените, в това, че въпросите мерки нямат индивидуални цели и не са свързани със специфични препятствия, с които се срещат жените в тяхната работа и социален живот.

41. От тази гледна точка, от определението за препращане, става ясно, че член 5, параграф 7 от HGIG ограничава прилагането по същия начин на принципа на избор на най-добрия по отношение на решението за избор както и по отношение на всички такива решения, при които трябва да се вземат предвид целите на плана за професионално развитие на жените. Във всички случаи, член 5, параграф 7 може да повлияе върху решението за избор само, когато кандидатите са имали еднаква квалификация. В това отношение основните заключения що се отнася до задължителната природа на плана за професионално развитие на жените също могат да се прилагат.

42. Както отбелязва генералния адвокат в точка 39 от Заключениеето, специалната система във въпросния академичен сектор по главното дело, не определя абсолютен предел, но определя чрез препращане към броя на лицата, които са получили съответното обучение, което означава използване на действителни факти като количествени критерии за даване предимство на жените.

43. Следователно съществуването на такава специална система за академичния сектор не среща специфични възражения от гледна точка на правото на Общността.

44. Следователно отговорът трябва да бъде, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата не изключва национална разпоредба, която предписва, че задължителните цели от плана за професионално развитие на жените за временни постове в академичния сектор и за университетски асистенти, трябва да предвижда минимален процент жени, който е поне равен на процента завършили, с по-висока степен или студенти жени във всяка дисциплина.

По третата част на въпроса

45. С третата част на въпроса, препращащата юрисдикция пита по същество дали член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата противоречи на национална разпоредба за държавните служби, която при обученията, в които жените са недостатъчно представени и за които държавата няма монопол над обучението, разпределя поне половината от местата за обучение за жени.

46. Ищците по главното производство считат, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата изключва национална разпоредба, като тази в член 7, параграф 1 от HGIG. Те твърдят, че като член 5, параграф 7 от HGIG, член 7, параграф 1 ясно посочва, че целта на HGIG е не да премахне определени пречки пред равните възможности за жените, а само да гарантира определени резултати относно съотношенията, при които полът е представен, които са забранени от правото на Общността, и по-специално в решението Kalanke. Според тях, HGIG не е съставен за да прилага равни възможности на старта, а директно да влияе върху резултатите от разпределянето на местата за обучение. Следователно, въпросната разпоредба представлява пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1 от Директивата, която не попада в изключението на член 2, параграф 4.

47. Според Главния прокурор на провинция Hessen, мерките, които имат за цел насърчаване прилагането на равни възможности за жените трябва да имат отделна цел и да са свързани с определена ситуация в или извън работното място, където обикновено жените са или могат да бъдат в неизгодно положение. Минималната квота, която се прилага за местата за обучение съгласно член 7, параграф 1 от HGIG е предварително определена квота, която определя задължително минимално съотношение на жените в определени сектори. Такава минимална квота в полза на жените не може да се разглежда като мярка за насърчаване равните възможности по смисъла на член 2, параграф 4 от Директивата, тъй като замества насърчаването на равните възможности с резултат, който може да се постигне само с приложението на такива равни възможности.

48. От тази гледна точка конституционния съд заявява, че квалифицираното обучение е предварително условие за успешното участие на пазара на труда. Съдът прави заключението, че правните изисквания за обезщетение за по-малко изгодно положение на жените в тази област, следователно може да се обоснове с изискването за равенство.

49. От определението за препращане също така става ясно, че, когато HGIG е бил приет, законодателят на провинция Hessen е счел, че въпреки залегналите в Основният закон изисквания за равни права за жените и мъжете и забраната за дискриминация на основание пол в член 3 от Основния закон, в социалната действителност жените продължават да бъдат са в неблагоприятно положение в сравнение с мъжете и че, въпреки формалното правно равенство, по-специално при трудовата заетост, жените нямат равен достъп до квалифицирани...позиции. То се е разглеждало от законодателството на провинция Hessen като крайна несправедливост в светлината на последното, но устойчиво развитие на подчертан образователен успех на младите жени в сравнение с младите мъже.

50. Както става ясно от мотивите, които се отнасят до член 7, параграф 1 от HGIG, законодателството на провинция Hessen, като е въвело стриктна резултатна квота по отношение на професионалното обучение, за да улесни този успех, е имал намерение за създаде балансирано разпределение на местата за обучение в поне половината от държавните служби.

51. Това намерение, въпреки това, не винаги води до пълна липса на гъвкавост. Член 7, параграф 2 ясно определя, че ако въпреки подходящите мерки за привличане вниманието на жените към свободните места за обучение, няма достатъчно кандидати жени, е възможно повече от половината от тези места да бъдат заети от мъже.

52. Въпросната разпоредба по главното производство образува част от ограничената концепция за равни възможности. Не свободните места за запазени за жените, а местата за обучение с оглед постигане на квалификация с перспектива за последващ успех за заемане на места в държавните служби.

53. Тъй като квотата се прилага само по отношение на места за обучение, при които държавата няма монопол, и следователно се отнася за обученията, за които има свободни места в частния сектор, мъжете кандидати определено не са изключени от обучението. Като прави цялостен преглед на обучението (обществен и частен сектор), следва, че въпросните разпоредби главно увеличават шанса на жените в общественния сектор.

54. Предвидените по този начин мерки, са такива, които имат за цел да елиминират причините за намалените възможности на жените за достъп до заетост и кариера, и още повече представляват мерки относно професионалното ориентиране и обучение. Следователно такива мерки са сред мерките, предвидени в член 2, параграф 4 от Директивата, които имат за цел да подобрят възможностите на жените да се конкурират на пазара на труда и да осъществяват кариера на равна основа с мъжете.

55. Следователно, отговорът на трябва да бъде, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата не изключва национална разпоредба, която, доколкото нейната цел е да елиминира слабото представителство на жените при обученията, при които жените са слабо представени и за които държавата няма монопол върху обучението, разпределя поне половината от местата за обучение за жени, освен ако въпреки подходящите мерки за привличане вниманието на жените към свободните места за обучение, няма достатъчно жени кандидати.

По четвъртата част на въпроса

56. В четвъртата част на този въпрос, препращащата юрисдикция пита по същество дали член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата изключва национална разпоредба, която гарантира, че, когато мъже и жени кандидати имат еднаква квалификация, жените, които са квалифицирани се поканват на интервю, в секторите, в които те са недостатъчно представени.

57. Въпросната разпоредба в главното производство предвижда два различни подхода. С първият, всички квалифицирани жени кандидати, които отговарят на условията се поканват на интервю. В този случай, броят на кандидатите мъже, с които ще се проведе интервю може да бъде равен или по-голям или по-малък от броя на жените кандидати. С вторият, само определен брой кандидати жени се поканват на

интервю. В този случай, на интервю се канят и не повече от същия брой кандидати мъже.

58. Ищите в главното производство считат, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата изключват такава национална разпоредба. С оглед на това, съществува пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1 от Директивата, която не попада в изключението на член 2, параграф 4.

59. Главният прокурор на провинцията счита, че въпросната разпоредба представлява точно определена квота, която засяга броя на жените, които се поканват на интервю. В случаите, в които не всички мъже и жени кандидати могат да се поканят на интервю, разпоредбата предвижда поне толкова жени, колкото и мъже трябва да бъдат поканени. При тези обстоятелства, мъжете могат да бъдат поставени в неблагоприятна ситуация и по този начин дискриминирани на основание пол. В становището на Главния прокурор на провинция Hessen това противоречи на принципа на равенство на половете и равните възможности за мъжете и жените.

60. Както посочва генералният адвокат в точка 41 от своето заключение, разглежданата в главното производство разпоредба не съдържа опит за постигане на краен резултат – назначаване или повишение – но предоставя на квалифицираните жени допълнителни възможности за улесняване влизането им в професионалния живот и тяхната кариера.

61. На следващо място, от определението за препращане става ясно, че въпреки че определя правила относно броя на жените, които трябва да бъдат поканени на интервю, също така предвижда, че трябва да бъдат направени предварителни изпити за кандидатите и че само квалифицираните кандидати, които отговарят на всички изисквани или залегнали условия, трябва да бъдат поканени на интервю.

62. Следователно това е разпоредба, която, като гарантира, при кандидати с еднаква квалификация, че жените, които са квалифицирани ще бъдат поканени на интервю, има за цел да насърчи равните възможности между мъжете и жените по смисъла на член 2, параграф 4 от Директивата.

63. Следователно, отговорът на въпроса е, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата не изключва приемането на национална разпоредба, която, когато мъжете и жени кандидати имат еднаква квалификация, гарантира, че в секторите, в които са недостатъчно представени, квалифицираните жени, които отговарят на всички изисквани или посочени условия, ще бъдат поканени на интервю.

По петата част на въпроса

64. С петата част на своя въпрос, препращащата юрисдикция пита по същество дали член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата изключва приемането на национално правило, съгласно което, когато се правят назначавания за представителните органи

на работниците и административните и контролни органи, поне половината от членовете трябва да бъдат жени.

65. От определението за препращане и мотивите следва, че параграф 14 от HGIG, който се отнася до състава на колективни органи, не е задължителен, както не е задължително разпоредба, която, признава, че много органи са създадени с законова разпоредба и че пълното прилагане на изискването за равно членство на жените в тези органи във всички случаи ще изисква изменение на съответния закон. Освен това, тя не се прилага относно изборни длъжности. Това отново ще доведе до изискване съответната законова основа да бъде изменена. Накрая, тъй като разпоредбата не е задължителна, тя разрешава, в известна степен, да се вземат предвид други критерии.

66. Следователно, отговорът на въпроса трябва да бъде, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата не изключва приемането на национална разпоредба относно състава на представителните органи на работниците и административните и контролни органи, които предвиждат, че въведените за нейното приложение законодателни разпоредби, приети за нейното въвеждане в сила целта, че не по-малко от половината от членовете на тези органи трябва да бъдат жени.

67. С оглед на посоченото по-горе, няма нужда от произнасяне по тълкуването на член 141, параграф 4 ЕО.

По съдебните разноски

68. Разходите, направени от нидерландското и финландското правителство и от Комисията, за представяне на 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 препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения

Съдът,

като се произнася по въпросите, отправени от Конституционния съд на провинция Hessen (Германия), реши:

Член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 76/207/ЕИО относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд не изключва приемането на национална разпоредба, която,

- в секторите на държавната служба, където жените са недостатъчно представени, дава приоритет на жените кандидати, когато мъжете и

жените кандидати имат еднаква квалификация, когато се докаже, че е необходимо за гарантиране изпълнението на целите на плана за професионално развитие на жените, ако не съществуват причини против това, които да имат по-голяма правна тежест, при условие, че това правило гарантира, че кандидатите подлежат на обективна оценка, която взема предвид специфичното лично положение на всеки от кандидатите;

- предвижда, че задължителните цели в плана за професионално развитие на жените за заемане на временни постове в академичния сектор и за университетски асистенти трябва да предвиждат минимален процент жени, който е поне равен на процента жени, притежаващи висше образование или по-висока степен и са студенти във всяка специалност;

- доколкото неговите цели са да се елиминира недостатъчното представителство на жените в квалифицираните професии, в които те са недостатъчно представени и за които държавата няма монопол върху обучението, тя разпределя поне половината от местата за обучение за жени, освен ако въпреки съответните мерки за привличане вниманието на жените към свободните места за обучение, няма достатъчно подадени молби за кандидатстване от жени,

- когато жените и мъжете кандидати имат равна квалификация, гарантира, че квалифицираните жени, които отговарят на всички изисквания или на поставените условия, са поканени на интервю, в секторите, в които те са недостатъчно представени,

- се отнася до състава на представителните органи на работниците и административните и контролни органи, препоръчва въведените за нейното приложение законодателни разпоредби да вземат предвид целта, че не по-малко от половината от членовете на тези органи трябва да бъдат жени.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 28 март 1976 година.

Подписи