

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

9 февруари 1999 година*

„Мъже и жени – Равно заплащане – Равно третиране -Обезщетение за незаконно уволнение – Определение за “плащане” – Право на работника да не бъде уволнен незаконно- Неизпълнение на член 119 от Договора за ЕО или Директива 76/207/ЕИО – Правен тест за определяне дали националната мярка представлява косвена дискриминация по смисъла на член 119 от Договора – Обективно основание”

По дело C-167/97

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕО от House of Lords (Обединено кралство) в рамките на производство, висящо пред този съд между

Regina

срещу

Secretary of State for Employment (Държавен секретар по заетостта),

ex parte: Nicole Seymour-Smith и Laura Ferez

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕО, както и 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 G. C. Rodriguez Iglesias, председател, г-н P. J. G. Картейн, г-н J.-P. Puissochet, г-н G. Hirsch и г-н P. Jann, председатели на състава, г-н G. F. Mancini (докладчик), г-н J. C. Moitinho de Almeida, г-н C. Gulmann, г-н J. L. Murray, г-н D. A. O. Edward, г-н H. Ragnemalm, г-н L. Sevon, г-н M. Wathelet, г-н R. Schintgen и г-н К. М. Лоанпоц, съдии,

генерален адвокат: г-н G. Cosmas,

* Език на производството : английски.

секретар: г-жа D. Louterman-Hubeau, главен администратор,

като взе предвид писмените становища, представени:

- за г-жа Seymour-Smith и г-жа Perez, от г-н Robin Allen, QC, и г-н Peter Duffy, QC, упълномощени от г-жа Gay Moon, solicitor,
- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа Lindsey Nicoll, от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, подпомаган от г-н Patrick Elias, QC, и г-н Nicholas Paines, QC,
- за Комисията на Европейските общности, от г-н Christopher Docksey и г-жа Marie Wolfcarius, членове на правния отдел, в качеството на представители,

като взе предвид доклада от заседанието,

след като изслуша устните становища на г-жа Seymour-Smith и г-жа Perez представени от г-н Robin Allen и г-н Peter Duffy, упълномощени от г-жа Gay Moon, от правителството на Обединеното кралство, за което се явява г-жа Stéphanie Ridley от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, подпомагана от г-н Nicholas Paines, и от Комисията, за която се явяват г-н Christopher Docksey и г-жа Marie Wolfcarius, на заседанието от 12 май 1998 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 13 март 1997 г., постъпило в Съда на 2 май 1997 г., Камарата на лордовете отправя до Съда преюдициално запитване на основание член 177 от Договора за ЕО и 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).

2. Тези въпроси са поставени в жалбата на г-жа Seymour-Smith и г-жа Perez до Върховния съд за съдебен контрол по повод на незаконно уволнение (Изменение в срока на квалификация) Заповед 1985 г., S.I. 1985 г. № 782, наричана по-нататък "Заповед от 1985 г.", която изменя член 54 от Employment Protection (Consolidation) Акт от 1978 г. (консолидирания Закон за защита на заетостта, наричан по-нататък "Закон от 1978 г.").

Национално законодателство

3. Член 54 от Закона от 1978 г. предвижда, че един работник, за който се отнася тази глава има правото да не бъде незаконно уволнен от своя работодател. Подобна разпоредба се съдържа и в член 94 от Закона за правото на заетост от 1996 г. (“Законът от 1996 г.”), който не е бил в сила по времето, което е от значение за фактите по делото.

4. Преди влизането в сила на Закона от 1985 г., работниците се ползват със закрила от незаконно уволнение съгласно член 54 от Закона от 1978 г., ако на датата на действителното прекратяване на тяхното трудово правоотношение, те имат една или повече години продължителни трудови правоотношения с работодател на 20 или повече работници. Съгласно член 64, параграф 1 от Закона от 1978 г., изменен със Заповедта от 1985 г., член 54 не се прилага по отношение на уволнение на работник, който не е имал трудово правоотношение, продължило не по-малко от две години, приключило към действителната дата на уволнение (наричано по-нататък “оспорваното правило”). Член 108, параграф 1 от Закона от 1996 г. съдържа разпоредби, сходни с тези на оспорваното правило.

5. Съгласно член 68, параграф 1 от Закона от 1978 г., когато трудовият съд постанови, че основанията на жалбата за незаконно уволнение не са доказани, той посочва на жалбоподателя какви мерки за възстановяване и връщане на работа могат да бъдат предприети и при какви обстоятелства, както и да го попита дали иска съдът да постанови такова разпореждане.

6. Съгласно член 68, параграф 2, ако трудовият съд постанови, че основанията за жалбата за незаконно уволнение е обоснована и не разпорежи връщане или възстановяване на работа, той определя обезщетение за незаконно уволнение.

7. Обезщетението за незаконно уволнение съдържа два елемента, а именно основно обезщетение и допълнително обезщетение. Основното обезщетение обхваща загубеното възнаграждение на работника в резултат от неговото уволнение. Съгласно член 74, параграф 1 от Закона за 1978 г., допълнително обезщетение представлява сумата, която съдът счита за справедлива и разумна съобразно всички обстоятелства, като се вземат предвид понесените загуби от жалбоподателя вследствие на уволнението, доколкото тази загуби са последица от действията, извършени от работодателя. Член 74, параграф 2 предвижда, че тези загуби трябва да се включат към всички разходи, основателно направени от жалбоподателя в резултат от уволнението и пропуснатите ползи, които основателно може да се очакват, ако не е било уволнението.

Законодателство на Общността

8. Член 1, алинея 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, стр. 19) предвижда, че принципът за равното третиране на мъжете и жените, който се посочва в член 119 от Договора означава премахването на всякаква дискриминация, основана на лошо

отношение на всички аспекти и условия, свързани със заплащането за еднакъв труд или за труд с еднаква стойност.

9. Съгласно член 1 от Директива 76/207, нейната цел е прилагането в държавите-членки на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение, между другото, на достъпа до заетост и условията на труд.

10. Съгласно член 5, параграф 1 от Директива 76/207, прилагането на принципа на равното третиране по отношение на условията на труд, включително и условията за уволнение, предполага, че ще бъдат гарантирани еднакви условия за мъжете и жените, без каквато и да е дискриминация, основана на пол.

Спорът в главното производство

11. Г-жа Seymour-Smith започва работа като секретарка в Christo & Co. на 1 февруари 1990 г. и е уволнена на 1 май 1991 г. На 26 юли 1991 г. тя подава жалба до трудовия съд, че е незаконно уволнена от бившите си работодатели.

12. Г-жа Perez започва работа в Matthew Stone Restoration Limited на 19 февруари 1990 г. и е уволнена на 25 май 1991 г. На 19 юни 1991 г. тя подава жалба пред трудовия съд, че е незаконно уволнена от бившите си работодатели. На 20 юни 1991 г. от главното управление на трудовия съд е съобщено, че не могат да приемат жалбата Ж, тъй като не е била в трудово правоотношение за срок, по-голям от две години. Въпреки това, на 12 август 1991 г., тя подава повторно жалба до трудовия съд, като отново заявява, че е уволнена незаконно.

13. От документите по делото следва, че трудовият съд е отказал да заведе жалбите за незаконно уволнение и претенциите за обезщетения, предявени от двете жалбоподателки, на основание на това, че те не съответстват на изискването за двегодишна заетост, каквото е условието на оспорваното правило.

14. На заседанието пред Съда, жалбоподателките по главното производство обясняват, че техните дела са спрени от трудовия съд, за да имат те възможност да предявят успоредно с това жалба за съдебен контрол относно законосъобразността на оспорваното правило.

15. На 15 август 1991 г. те подават жалба пред Върховния съд, с която искат от съда да разреши поставянето на съдебен контрол оспорваното правило на основание, че то е в противоречие с Директива 76/207. Такова разрешение е дадено на 12 септември 1991 г.

16. На 20 май 1994 г. Върховният съд отхвърля жалбата за съдебен контрол, като постановява, че въпреки, че оспорваното правило се отразява повече върху жените, отколкото на мъжете, статистическите данни не доказват, че такова действие е било прекомерно. Ако, въпреки това, случаят е бил такъв, той не

намира никакви обективни основания, които могат да обосноват такава дискриминация.

17. Жалбоподателките обжалват това решение пред апелативния съд, който им разрешава да се позоват на член 119 от Договора за ЕО и Директива 76/207.

18. На 31 юли 1995 г., апелативният съд постановява, че оспорваното правило е косвено дискриминационно по времето, когато жалбоподателките са уволнени и това не е обективно обосновано. Въпреки това, тъй като не е удовлетворен от това, че е бил ясно, че е “заплатено” обезщетение по смисъла на член 119 от Договора, апелативният съд се ограничава до това да обяви, че изискването съгласно Закона от 1978 г., изменен, за заетост с продължителност, е несъвместимо с Директива 76/207 по времето, когато жалбоподателките са уволнени.

Преюдициалните въпроси

19. Държавният секретар и ищите в главното производство обжалват пред Камарата на лордовете, която отхвърля обявеното от апелативния съд и решава да спре производството и препраща за преюдициално решение следните въпроси до Съда на Европейските общности:

“1. Дали обезщетение за нарушаване на правото да не бъдеш незаконно уволнен съгласно националното законодателство, какъвто е консолидираният Закон за защита на заетостта от 1978 г., представлява “плащане” по смисъла на член 119 от Договора?

2. Ако отговорът на първия въпрос е утвърдителен, дали условията, които определят правото на един работник да не бъде незаконно уволнен, попадат в приложното поле на член 119 от Договора или на Директива 76/207?

3. Какъв е юридическият критерий, който позволява да се установи дали една мярка, приета от държава-членка засяга по различен начин мъжете и жените в такава степен, че е равнозначна на косвена дискриминация по смисъла на член 119 от Договора за ЕО, освен ако не се докаже, че се основава на обективно обосновани фактори, различни от тези, основани на пол?

4. Кога този юридически критерий трябва да се прилага по отношение на мярка, приета от държава-членка? По-специално в кой от следните моменти или по кое друго време трябва да се приложи този критерий спрямо спорната мярка:

а) към датата на приемане на мярката;

б) към датата на влизане на мярката в сила;

в) към датата, когато работникът е уволнен?

5. Какви са правните условия за установяване на обективното основание, по смисъла на косвената дискриминация съгласно член 119, за приетата от държавата-членка мярка в осъществяване на нейната социална политика? И по-специално, каква съществена нужда трябва да посочи държавата-членка в подкрепа на нейните основания?”

По първия въпрос

20. В своя първи въпрос, националният съд пита дали съдебното обезщетение за нарушаване правото да не бъдеш незаконно уволнен представлява плащане по смисъла на член 119 от Договора.

21. Ищците в главното производство и Комисията твърдят, че обезщетението, дадено за незаконно уволнение, представлява плащане по смисъла на член 119 от Договора. Според Комисията, това е обезщетение за загубеното трудово възнаграждение и други доходи, свързани с трудово правоотношение.

22. Правителството на Обединеното кралство, от друга страна, поддържа твърдението, че това дело се отнася до различните условия на труд по смисъла на Директива 76/207, за които се твърди, по-специално относно правото да не бъдеш незаконно уволнен. Обезщетението, което трудовият съд може да постанови, не представлява възнаграждение за труд, извършен от работника, а обезщетение за неспазване на условията на труд от страна на работодателя. В заключение, основните характеристики на плащането, а именно това, че представлява възнаграждение за извършена работа, не са налични по това дело.

23. Според установената съдебна практика, понятието за плащане, по смисъла на член 119, алинея 2 съдържа всички други искания, парични или материални, настоящи или бъдещи, при условие, че работникът го получава, макар и косвено, във връзка със трудовото си правоотношение от своя работодател (вж., по-специално дело от 9 февруари 1982 г., 12/81, Garland, Recueil, стр. 3591 точка 5, и от 17 май 1990 г., C-262/88, Barber, Recueil, стр. I-1889, точка 12).

24. Съдът също така постановява, че фактът, че определени обезщетения се плащат след прекратяването на трудовите правоотношения, не променя характера им на плащане, по смисъла на член 119 от Договора (Решение по дело Barber, цитиран по-горе, точка 12).

25. Относно, по-специално до даденото от работодателя обезщетение на работника при прекратяването на неговото трудово правоотношение, Съдът вече е постановил, че такова обезщетение е форма на отложено плащане, на което работникът има право поради заетостта си, но което му е платено при прекратяване на трудовото правоотношение с оглед на това да му се даде възможност да се адаптира към новите обстоятелства, които произтичат от

такова прекратяване (вж. Решение по делото Barber, цитирано по-горе, точка13, и Решение по делото C-33/89, Kowalska, Recueil, стр. I-2591, точка10).

26. В това дело, обезщетението, дадено на незаконно уволнен работник, което представлява основно и допълнително обезщетение, има за цел по-специално да предостави на работника това, което би получил, ако работодателят не беше незаконосъобразно прекратил трудовото правоотношение.

27. Основното обезщетение се отнася директно до възнаграждението, което работникът би получил, ако не беше уволнен. Допълнителното обезщетение покрива загубите, понесени от него в резултат от уволнението, включително всички разходи, които основателно са възникнали за него като последици от това и при определени условия загубата на всякакви доходи, които може основателно да очаква, ако не е било уволнението.

28. Следователно това обезщетение за незаконно уволнение се плаща на работника поради заетостта, която е била прекратена, поради незаконното уволнение. Следователно, това обезщетение се включва в понятието за възнаграждение по смисъла на член 119 от Договора.

29. Фактът, че въпросното обезщетение по главното производство се присъжда по съдебен ред на основание приложимото законодателство, не може сам по себе си да обезсили това заключение. Както Съдът вече е заявил в тази връзка, не е релевантен фактът, че правото на обезщетение вместо да произтича от трудовия договор, е например законоустановено право (вж., в този смисъл, делото Barber,, цитирано по-горе, точка16).

30. Като се има предвид посоченото по-горе, отговорът на първият въпрос трябва да бъде, че съдебно обезщетение за нарушаване правото да не бъдеш незаконно уволнен представлява плащане по смисъла на член 119 от Договора за ЕО.

По втория въпрос

31. С втория въпрос националният съд пита основно дали условията, определящи дали работникът има право, когато е бил незаконно уволнен, да получи възстановяване на предишната работа или преназначаване, или друго обезщетение, попада в приложното поле на член 119 от Договора или от Директива 76/207.

32. Тъй като това дело се отнася до плащане, което попада в приложното поле на член 119, ищите твърдят, че Директива 76/207 относно равното третиране е неприложима. Законодателството не може да възпрепятства работника, който има право на обезщетение за незаконно уволнение като част от правото за равно заплащане съгласно член 119, от това да се позовава на тази разпоредба, за да гарантира, че неговият работодател не прилага по отношение на него

дискриминационни условия, които, ако бъдат приложени, биха довели до отказ от правото на равно заплащане.

33. Правителството на Обединеното кралство твърди, че дори ако даденото за нарушаване на правото да не бъдеш незаконно уволнен обезщетение е трябвало да се счита за плащане по смисъла на член 119, и всяко твърдяно нарушение на принципа на равното третиране при условията, които определят ползването на правото, включително финансовите обезщетения, трябва да се регулират от Директива 76/207, отколкото от член 119.

34. В подкрепа на този аргумент, то се позовава на дело 149/77, Defrenne III, Recueil, стр. 1365, по което, в точка 21, Съдът се произнася, че фактът, че определянето на специфични работни условия може да има парични последици, не е достатъчен да постави тези условия в обхвата на член 119, който се основава на близката връзка, която съществува между характера на предоставяните услуги и размера на възнаграждението.

35. От тази гледна точка следва да се отбележи, че Комисията е имала право да посочи, че когато претенцията е за обезщетение, условието, предвидено в оспорваното правило, се отнася за достъпа до форма на плащане, за която се прилагат член 119 и Директива 75/117.

36. По настоящото дело, производството, образувано от г-жа Seymour-Smith and и г-жа Perez пред трудовия съд не се отнася до възможните последици от работни условия, а именно правото да не бъдеш незаконно уволнен, а до търсенето на обезщетение, което по скоро попада в приложното поле на член 119 от Договора, отколкото на Директива 76/207.

37. Друго ще бъде положението, ако уволненият работник трябваше да търси възстановяване на предишната работа или преназначаване. В такъв случай, установените в националното законодателство условия биха засегнали работните условия или правото на заетост и следователно попаднали в приложното поле на Директива 76/207.

38. По последното дело, в контекста на упражняването на съдебен контрол върху измененията на член 64, параграф 1 от Закона от 1978 г. със Заповедта от 1985 г., предявено срещу държавния секретар по заетостта, ишците в главното производство ще имат правото да оспорят дискриминацията, която се основава на пол, като се позоват на Директива 76/207, отколкото на член 119 от Договора.

39. Както Съдът последователно заявява в установената си практика в случаите, когато е видно, че разпоредбите на една директива, по отношение на техния предмет са безусловни и достатъчно прецизни, на тези разпоредби могат да се позовават срещу държавата (вж., по-специално Решение от 12 юли 1990 г., C-188/89, Foster и други, Recueil, стр. I-3313, точка 16).

40. По отношение на член 5, параграф 1 от Директива № 76/207, който забранява всякаква дискриминация, основана на пол относно условията на труд, включително условията за уволнение, Съдът вече е постановил, че трябва да бъде достатъчно прецизен, за да може гражданите да се позовават на него срещу държавата и да се прилага от националните съдилища, които възпрепятстват прилагането на всякакви национални разпоредби, несъвместими с член 5, параграф 1 (вж. дело 152/84 Marshall I Recueil, 723, точки 52 и 56).

41. Съответно, отговорът на втория въпрос трябва да бъде, че условията, които определят дали един работник има право, когато е незаконно уволнен, за получи обезщетение попадат в приложното поле на член 119 от Договора. Въпреки това, условията, които определят дали един работник има правото, когато е незаконно уволнен, да бъде възстановен на предишната работа или преназначен, попадат в приложното поле на Директива 76/207.

По четвъртия въпрос

42. Със своя четвърти въпрос, на който е целесъобразно да се отговори на този етап, националният съд пита по същество дали законосъобразността на правило от оспорвания вид трябва да се преценява според времето на неговото приемане, според времето, когато е влязло в сила или според времето, когато работникът е бил уволнен.

43. Ищците в главното производство твърдят, че когато има съществен риск от приемането и/или влизането в сила на мярка в държава-членка, която ще има различно действие относно възнаграждението между мъжете и жените, че държавата-членка държава-членка ще наруши Договора за ЕО, ако приеме такава мярка, освен ако нейното въвеждане може да докаже, че се основава на обективно основани фактори, които не се отнася до пол. Освен това, Договорът изисква държавите-членки периодично да извършва контрол над мерките, които въздействат върху плащанията на работниците и да спрат прилагането на мярката, ако считат, че никое от наложените от Договора задължения не се нарушава.

44. Правителството на Обединеното кралство, въпреки това, счита, че правилното време, в което се разглежда влиянието на мярката е датата на уволнението на работника. Това е датата, на която оспорваната разпоредба има действието, което обжалва работника, а именно възпрепятства работника от обжалване на незаконно уволнение. Дискриминационният или недискриминационен характер на мярката не е “определение” по време на влизането или въвеждането на една мярка, но зависи от обстоятелствата, които преобладават по време на обжалваното действие.

45. В началото трябва да се отбележи, че изискванията на правото на Общността трябва да бъдат изпълнени по всяко време, независимо дали това е времето, когато мярката е приета, когато е приложена или когато се използва по въпросния случай.

46. Въпреки това, моментът, когато законосъобразността на разпоредбата от оспорвания по настоящото производство вид трябва да се прецени от националния съд може да зависи от различни обстоятелства, правни и фактически.

47. Така, когато органите, които приемат закона твърдят, че са действали извън компетенцията си, законосъобразността на този акт, по принцип, трябва се преценява според времето, когато е бил приет.

48. От друга страна, при обстоятелствата, които включват прилагане за отделен случай на национална мярка, която е била законосъобразно приета, може да бъде целесъобразно да се провери дали по времето на нейното прилагане, мярката все още е била в съответствие с правото на Общността.

49. Относно, по-специално статистическите данни, може да бъде целесъобразно да се вземе предвид не само наличната статистика от времето, когато актът е бил приет, а също така и събраната последствие статистика, която вероятно ще предостави указания за неговото въздействие по отношение на мъжете и на жените.

50. Съответно, отговорът на четвъртия въпрос трябва да бъде, че националният съд е този, който, като взема предвид всички съществени правни и фактически обстоятелства, определя момента, спрямо който трябва да се преценява законосъобразността на спорното правило.

По третия въпрос

51. Със своя трети въпрос, националният съд цели да установи, че правната проверка, с която се определя дали една мярка, приета от държава-членка засяга по различен начин мъжете и жените до такава степен, че е равнозначна на косвена дискриминация по смисъла на член 119 от Договора.

52. Член 119 от Договора определя принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд. Този принцип изключва не само приложението на разпоредби, които водят до директна дискриминация, основавана на пол, но също така и прилагането на разпоредби, които поддържат различното третиране между мъжете и жените на работното място в резултат от прилагането на критерии, които не са основани на пол, когато тези разлики в третирането не се дължат на обективни фактори, които не се отнасят до дискриминация, основавана на пол (вж. Решение от 15 декември 1994 г. по съединени дела C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 и C-78/93, Helmig, Recueil, стр. I-5727, точка 20).

53. Установено е, че оспорваното правило не води до пряка дискриминация, основана на пол. Следователно трябва да се потвърди дали разпоредбата

представлява косвена дискриминация, която не е съвместима с член 119 от Договора.

54. Ищците в главното дело твърдят, че когато има съществен риск държава-членка да приеме мярка, която ще има крайно различно действие относно заплащането на мъжете и жените и/или такова различно действие е фактически демонстрирано от надеждна и значима статистика, член 119 от Договора за ЕО е нарушен, освен ако тази мярка обективно се базира на основателни фактори, които не се отнасят до пол.

55. И по-специално, те твърдят, че когато има съществени статистически данни, които обхващат цялата работна сила и показват дългосрочен феномен, това не може да се обясни със случаен, всичко което е повече от минимална разлика във въздействието би нарушило задължението да се приложи принципа на равно третиране.

56. Според правителството на Обединеното кралство, използваните в практиката на Съда условия за косвена дискриминация ясно показват, че той е имал предвид значително различаващо се влияние.

57. От своя страна, Комисията предлага “статистически важен” тест, в който статистиката трябва да образува адекватна основа за сравнение и националният съд трябва да гарантира, че не е изопачена от характерните за делото фактори. Съществуващите значителни доказателства са достатъчни за да създадат прекомерно влияние и прехвърля тежестта върху автора на оспорваната дискриминационна мярка.

58. По отношение на установяването на косвена дискриминация, първият въпрос и дали национална мярка, каквото е оспорваното правило има по-неблагоприятно въздействие върху жените от мъжете.

59. На следващо място, правителството на Обединеното кралство и имало правото да посочи, че най-добрият подход за сравнение на статистики и да се разгледа, от една страна, представителното съотношение на мъжете като работна сила, която задоволява изискването за двегодишна трудова заетост съгласно оспорваното правило и тази, която не задоволява това изискване и от друга страна, да сравни това съотношение относно жените като работна сила. Не е достатъчно да се вземе предвид броя на лицата, върху които влияе, тъй като това зависи от броя на работещите в държавата-членка като цяло и също така от процента на мъжете и жените, заети в тази държава

60. Както Съдът е заявил в няколко решения, трябва да се установи дали наличната статистика показва, че значително по-малък процент жени в сравнение с този на мъжете могат да отговорят на изискването, поставено от оспорваното правило, за двегодишна заетост. Това положение би било доказателство за явна

дискриминация, основавана на пол, освен ако оспорваното правило не е оправдано от обективни фактори, които не са основани на пол.

61. Такъв би бил случаят, ако статистическите доказателства показват по-малко, но устойчиво и относително постоянно несъответствие за дълъг период между мъжете и жените, които отговарят на изискванията за двегодишна заетост. Въпреки това, националният съд е този, който прави заключения от тази статистика.

62. Също така, националният съд е този, който преценява дали статистиката относно състоянието на работната сила е валидна и може да се вземе предвид, което означава, дали обхваща достатъчен брой лица, дали представлява чиста случайност или краткосрочно явление, и дали по принцип е значима (вж. дело C-127/92, Enderby, Recueil, стр. I-5535, точка 17). По-специално, националният съд е този, който, като има предвид отговора на четвъртия въпрос, установява дали статистиката от 1985 г. относно съответния процент от мъже и жени, които изпълняват условието за двегодишна заетост съгласно оспорваното правило, са релевантни и достатъчни, за да се реши делото пред него.

63. По това дело, от Определението за препращане става ясно, че през 1985 г., годината, през която е било въведено правилото за двегодишна заетост, 77,4 % от мъжете и 68,9% от жените изпълняват тези условия.

64. Такава статистика не се появява очевидно за да покаже, че значително малък процент от жените, в сравнение с мъжете могат да изпълнят условието, поставено от оспорваното правило.

65. Съответно, отговорът на третият въпрос трябва да бъде, че за да се докаже дали една приета от държава-членка мярка има напълно различен ефект при мъжете и при жените до такава степен, че е равнозначно на косвена дискриминация по смисъла на 119 от Договора, националният съд трябва да провери дали наличната статистика показва, че значително по-малък процент от жените в сравнение с мъжете могат да изпълнят изискването, наложено от тази мярка. Ако случаят е такъв, съществува косвено дискриминация, основана на пол, освен ако мярката е обоснована от обективни фактори, които не се отнасят до никаква дискриминация, основана на пол.

По петия въпрос

66. Със своя пети въпрос националният съд търси да установи правните критерии за обективно обосноваване по смисъла на косвената дискриминация съгласно член 119 от Договора за ЕО, на мярка, приета от държава-членка в съответствие с нейната социална политика.

67. В това отношение, първото, което трябва да се отбележи е, че е в крайна сметка националният съд е този, който единствен има юрисдикцията да

преценява фактите и да тълкува националното законодателство, за да определи дали и до каква степен националното законодателство, въпреки че се прилага независимо от пола на работника, действително влияе върху значително по-голям процент жени и мъже, се основава на обективни причини, които не се отнасят до дискриминация, основана на пол (вж., Решение по дело 171/88, Rinner-Kühn, Recueil, стр. 2743, точка 15).

68. Въпреки, че в производството за преюдициално заключение националният съд е този, който установява дали тези обективни фактори съществуват по висшото пред него дело, Съдът на Европейските общности, който е сезиран да отговори на националния съд, може да представи насоки, основани на документите по делото и на писмените и устни становища, които са му били представени, за да даде възможност на националния съд да постанови решение (по дело C-278/93, Freers и Speckmann, Recueil, стр. I-1165, точка 24).

69. В установената съдебна практика, ако държава-членка може да покаже, че избраната мярка отговаря на необходимата цел на нейната социална политика и е подходяща и необходима за постигането на тази цел, основният факт, че законодателната разпоредба въздейства много повече върху работниците жени, отколкото върху работниците мъже, не може да се разглежда като нарушение на член 119 от Договора (вж., по-специално по дело C-444/93, Megner и Scheffel, Recueil, стр. I-4741, точка 24, и по дело Freers и Speckmann, цитирано по-горе, точка 28).

70. По това дело, правителството на Обединеното кралство твърди, че рискът, срещу работодателите да се водят производства за незаконно уволнение, предявени от работници, които от сравнително скоро са били наети, възпрепятства наемането, така че продължаването на периода на защита срещу уволнение ще стимулира наемането.

71. Не може да се оспори, че насърчаването на наемането представлява законосъобразна цел на социалната политика.

72. Също така, трябва да се установи, като се вземат предвид всички релевантни фактори и предвид възможността за постигане на целите на обсъжданата социалната политика чрез други средства, дали такава цел е относима към всякаква дискриминация, основана на пол и дали оспорваното правило, като средство за нейното постигане, е в състояние да постигне тази цел.

73. В тази връзка, правителството на Обединеното кралство твърди, че една държава-членка главно трябва да докаже, че основателно е имала правото да счита, че мярката би могла да ускори целта на социалната политика. В този смисъл се позовава на дело C-317/93, Nolte, Recueil, стр. I-4625.

74. Очевидно е, че в точка 33 от делото Nolte Съдът е отбелязал, че като избира мерките, които могат да постигнат целите на техните социални политики и

политики в областта на заетостта, държавите-членки имат широки граници на преценка.

75. Въпреки, че социалната политика е основно въпрос за разглеждане от държавите-членки съгласно правото на Общността, остава фактът, че широките граници на преценка, дадени на държавите-членки в тази връзка не могат да попречат на прилагането на фундаменталния принцип на правото на Общността за равно заплащане за мъжете и жените.

76. Основното обобщение относно капацитета на определена мярка са насърчава наемането не е достатъчно за да докаже, че целта на оспорваната разпоредба не се отнася до никаква дискриминация, основана на пол, нито да предостави доказателство на основата, на която основателно може да се заключи, че избраните средства са били подходящи за постигане на тази цел.

77. Съответно, отговорът на петия въпрос трябва да бъде, че ако значително по-малък процент на жените от този на мъжете са в състояние да постигнат изискването за две годишна заетост, наложено от оспорваната разпоредба, държавата-членка е тази, която, като автор на оспорваното дискриминационно правило, трябва да докаже, че въпросната разпоредба въздейства върху законосъобразна цел на нейната социална политика, че тази цел не е свързана с някаква дискриминация на основание пол и че може основателно да се счита, че избраните средства са подходящи за постигането на тази цел.

По съдебните разноски

78. 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 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, поставени пред него от Камарата на лордовете с Определение от 13 март 1997 г., реши:

1. Обезщетения, дадени съгласно съдебно решение за нарушаване правото за незаконно уволнение, представляват плащане по смисъла на член 119 от Договора за ЕО.

2. Условието, които определят дали, когато е бил незаконно уволнен, работникът е имал право да получи обезщетение, попадат в приложното поле на член 119 от Договора за ЕО. Въпреки това, условията, които определят дали, когато е бил незаконно уволнен, работникът е имал право да възстанови правата си или повторно да бъде нает на работа, попадат в приложното поле на Директива 76/207 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.

3. Националният съд е този, който като взема предвид всички съществени правни и фактически обстоятелства определя периода, според който трябва да се прецени законосъобразността на разпоредбата в смисъл, че трябва да се прецени защитата срещу незаконното уволнение, която се прилага само по отношение на работници, заети в продължение на две години.

4. За да установи дали една приета от държава-членка мярка има различно действие за мъжете и жените до такава степен, че тя е равнозначна на косвена дискриминация по смисъла на член 119 от Договора за ЕО, националният съд трябва да провери дали наличните статистически данни показват, че значително по-малък процент от жените, в сравнение с мъжете, са могли да изпълнят изискванията, наложени от тази мярка. Ако случаят е такъв, съществува косвена дискриминация, основана на пол, освен ако тази мярка не е основана на обективни фактори, които не са свързани с никаква дискриминация, основана на пол.

5. Ако значително по-малък процент от жените, в сравнение с мъжете, са могли да изпълнят изискването за двегодишна заетост, наложено от правилото, описвана в точка 3 от диспозитива от това решение, държавата-членка, като автор на оспорваното дискриминационно правило, е тази, която трябва да покаже, че посоченото правило отразява законосъобразна цел на нейната социална политика, че тази цел не се свързва с дискриминация, основана на пол, и че основателно може да се счита, че избраните средства са били подходящи за постигане на тези цел.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 9 февруари 1999 година.

Подписи