



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

20 юни 2019 година *ⁱ

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2006/54/ЕО — Равно третиране на мъжете и жените — Достъп до заетост и условия на труд — Член 24 — Защита срещу репресивни мерки — Отхвърляне на кандидатка поради нейната бременност — Работник или служител, предприел действия в полза на тази кандидатка — Уволнение на работника или служителя“

По дело C-404/18

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Белгия) с акт от 23 май 2018 г., постъпил в Съда на 19 юни 2018 г., в рамките на производство по дело

Jamina Hakelbracht,

Tine Vandenbon,

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen,

срещу

WTG Retail BVBA,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: А. Prechal (докладчик), председател на състава, F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund и L. S. Rossi, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за г-жа Hakelbracht, г-жа Vandenbon и Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, от L. Vandenplas, и V. Petry, advocaten,
- за WTG Retail BVBA, от T. De Meester, advocaat,
- за Европейската комисия, от H. Kranenborg и A. Szmytkowska, в качеството на представители,

* Език на производството: нидерландски.

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 24 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Jamina Hakelbracht, г-жа Tine Vandenberg и Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (Институт за равенството между жените и мъжете) (наричан по-нататък „Институтът“), от една страна, и WTG Retail BVBA, от друга, относно изплащането на г-жа Vandenberg на обезщетение заради нейното уволнение.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съображения 23, 29 и 32 от Директива 2006/54 гласят:

„(23) От съдебната практика на Съда е видно, че неблагоприятното третиране на жена, свързано с бременност или майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола. Поради това такова третиране следва да бъде изрично обхванато от директивата.

[...]

(29) Осигуряването на подходящи съдебни или административни производства за привеждане в изпълнение на задълженията, наложени с настоящата директива, е от съществено значение за ефективното прилагане на принципа на равното третиране.

[...]

(32) Като се отчете основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, е необходимо са се осигури работниците да продължат да се ползват с такава защита, дори и когато правоотношението довело до твърдяното нарушение на принципа на равното третиране, е било прекратено. Работник или служител, който защитава или предоставя доказателства от името на лице, защитено по настоящата директива, следва да се ползва със същата защита“.
- 4 Член 1 („Цел“) от тази директива гласи следното:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на:

 - а) достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация;

- б) условията на труда, включително заплащането;
- в) професионалните социално-осигурителни схеми.

Тя също така съдържа разпоредби за осигуряването на по-голяма ефективност на такова прилагане чрез въвеждане на подходящи процедури“.

- 5 Член 2, параграф 2, буква в) от тази директива предвижда:

„За целите на настоящата директива дискриминацията включва:

[...]

- в) всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85/ЕИО [на Съвета от 19 октомври 1992 година 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 L 348, 1992 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3)]“.

- 6 Съгласно член 14 („Забрана за дискриминация“) от същата директива:

„1. Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

- а) условията на достъп до заетост, до самостоятелна заетост или професия, включително критериите за подбор и условията за набиране, независимо от бранша и на всички равнища на професионалната йерархия, включително при повишение;

[...]“.

- 7 Член 17 („Защита на правата“) от Директива 2006/54 предвижда в параграф 1:

„Държавите членки гарантират, че след евентуално сезиране на други компетентни органи, включително прибегване до помирителни производства, ако те сметнат това за целесъобразно, всички лица, които се считат за ошетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях разполагат с достъп до съдебни производства за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива, дори след като отношението, при което се твърди, че е проявена дискриминация, е прекратено“.

- 8 Съгласно член 24 („Преследване“) от тази директива:

„Държавите членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, които са необходими за защита на работниците и служителите, включително и представителите на работниците и служителите, така както са определени в националното право и/или практика, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя, в резултат на жалба в рамките на предприятието или в рамките на всякакво производство, целящо привеждане в изпълнение спазването на принципа за равно третиране“.

Белгийското право

- 9 Член 22 от Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Закон за борбата срещу дискриминацията между жените и мъжете) от 10 май 2007 г. (*Belgisch Staatsblad*, 30 май 2007 г., стр. 29031) (наричан по-нататък „Законът за социалния пол“) има следната формулировка:

„1. Когато е подадена жалба от или в полза на определено лице поради нарушение на този закон, свързано с трудови правоотношения и режими за допълнително социално осигуряване, работодателят може да приеме увреждаща това лице мярка само по съображения, които нямат общо с тази жалба.

2. По смисъла на този член „увреждаща мярка“ е по-специално прекратяването на трудовото правоотношение, едностранното изменение на условията на работа или на увреждащата мярка, приведена в действие след прекратяването на трудовото правоотношение.

3. По смисъла на този член „жалба“ е:

- мотивирана жалба, подадена в съответствие с приложимите процедури от засегнатото лице до предприятието или службата работодател;
- мотивирана жалба, подадена от генерална дирекция „Надзор на социалното законодателство“ към Федералната публична служба по заетостта, труда и социалния диалог, в полза на засегнатото лице, срещу предприятието или службата работодател;
- мотивирана жалба, подадена в полза на засегнатото лице от сдружение за защита на интересите на работниците или служителите или от Института до предприятието или службата работодател;
- предявен от засегнатото лице съдебен иск;
- съдебен иск, предявен в полза на заинтересованото лице от Института или от сдружение за защита на интересите на работниците или служителите.

Мотивираната жалба по смисъла на първа алинея, тирета от първо до трето се датира, подписва и изпраща по пощата с препоръчано писмо, като в нея се излагат възраженията срещу извършителя на твърдяната дискриминация.

[...]

9. От предвидената в този член защита се ползват и лица, които в рамките на разглеждането на жалбата по параграф 3 или се явяват като свидетели и представят писмените си свидетелски показания пред лицето, пред което е подадена жалбата, в подписан и датиран документ относно фактите, които сами са видели или чули и които се отнасят до случая, предмет на жалбата, или дават свидетелски показания пред съд;

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

- 10 Г-жа Vandenberg е била назначена от WTG Retail като управител на един от магазините за дрехи, стопанисвани от това предприятие. В това си качество на 24 юни 2015 г. г-жа Vandenberg провежда интервю за работа с г-жа Hakelbracht за позицията на продавач, считано от 1 август 2015 г. На това интервю г-жа Hakelbracht заявява, че е бременна в третия месец.
- 11 На 5 юли 2015 г. г-жа Vandenberg уведомява WTG Retail, че е намерила подходящ кандидат в лицето на г-жа Hakelbracht. С имейл от 6 юли 2015 г. отговорникът за човешките ресурси на това предприятие обаче я уведомява, че не желае да наеме на работа г-жа Hakelbracht поради бременността ѝ.
- 12 С имейл от 7 юли 2015 г. г-жа Vandenberg съобщава на WTG Retail, че подобен отказ за назначаване поради бременност е забранен от закона. На 12 август 2015 г. обаче тя разбира, че WTG Retail потвърждава отказа г-жа Hakelbracht да бъде назначена поради същата причина.
- 13 На същия ден г-жа Vandenberg уведомява г-жа Hakelbracht, че кандидатурата ѝ е отхвърлена поради нейната бременност.
- 14 След това г-жа Hakelbracht се свързва с WTG Retail относно нейното неназначаване, като уведомява WTG Retail, че възнамерява да подаде жалба срещу това предприятие до Института. След като впоследствие WTG Retail не променя позицията си, г-жа Hakelbracht подава жалба и на 26 септември 2015 г. уведомява за нея същото предприятие.
- 15 На 5 октомври 2015 г. г-жа Vandenberg провежда разговор с ръководителя на WTG Retail относно неназначаването на г-жа Hakelbracht, по време на който е упрекната, че е причина за подадената от г-жа Hakelbracht жалба.
- 16 На 12 ноември 2015 г. Институтът уведомява WTG Retail, че е получил жалбата на г-жа Hakelbracht. С имейл, изпратен на Института на 11 декември 2015 г., това предприятие официално отрича, че е отказало да назначи г-жа Hakelbracht поради бременността ѝ.
- 17 На 6 април 2016 г. WTG Retail прекратява трудовия договор на г-жа Vandenberg. На 13 април 2016 г. тя подава жалба до Института. След като получава запитване от г-жа Vandenberg за мотивите за нейното уволнение, WTG Retail ѝ ги съобщава обстоятелствено с писмо от 10 юни 2016 г. Те включват по-специално неточно изпълнение на възложените задачи, неспазване на правилата за безопасност, недостатъчна поддръжка на магазина и липса на ред. Синдикатът, в който членува г-жа Vandenberg, оспорва тези мотиви.
- 18 С писмо от 10 октомври 2016 г. както г-жа Hakelbracht, така и г-жа Vandenberg поканват WTG Retail да изплати на всяка от тях фиксирано обезщетение в размер на 6 месечни заплати. Тъй като не се споразумяват по този пункт, те молят Arbeidsrechtbank Antwerpen (първоинстанционен съд по трудови дела Антверпен, Белгия) да осъди това предприятие да плати посоченото обезщетение.
- 19 Видно от акта за преюдициално запитване, по делото в главното производство е безспорно, че г-жа Hakelbracht действително е жертва на пряка дискриминация, основана на пола — причината, поради която запитващата юрисдикция ѝ е присъдила обезщетение на това основание.
- 20 Що се отнася до иска на г-жа Vandenberg, единственият релевантен в рамките на настоящото запитване, г-жа Vandenberg възнамерява да се позове на защитата срещу репресивните мерки, гарантирана в член 22, параграф 9 от Закона за социалния пол, като твърди, че се е явила като свидетел при разглеждането на жалбата, подадена от г-жа Hakelbracht. Според запитващата

юрисдикция в настоящия случай все пак не са изпълнени изискваните за целта условия на правната дефиниция, защото г-жа Vandebon не може да представи никакъв датиран и подписан документ за нейните свидетелски показания.

- 21 Запитващата юрисдикция обаче се пита дали защитата по член 22, параграф 2 от Закона за социалния пол не е по-ограничена от въведената в член 24 от Директива 2006/54, тъй като по нейно мнение тази защита не бива да се свежда само до официалните свидетели, а да включва и лицата, които защитават или подпомагат лицето, което е подало жалба за дискриминация, основана на пола.
- 22 При тези обстоятелства Arbeidsrechtbank Antwerpen (първоинстанционен съд по трудови дела Антверпен) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли правото на Съюза, и по-специално член 24 от Директива [2006/54], да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предоставя защита от репресивни действия, от една страна, единствено на лицата, които в рамките на производството по разглеждане на дадена жалба са се явили като свидетели и са представили свидетелски показания пред лицето, до което е подадена жалбата, в подписан и датиран документ относно фактите, които те сами са видели или чули и които се отнасят до разглеждания в жалбата случай, и от друга страна, на лицата, дали свидетелски показания пред съд?“.

По преюдициалния въпрос

- 23 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 24 от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата по главното производство, съгласно която, когато дадено лице, смятащо се за жертва на основана на пола дискриминация, е подало жалба, работникът или служителят, подпомогнал го в тази насока, е защитен от предприетите от работодателя репресивни мерки само ако се е явил като свидетел при разглеждането на тази жалба и свидетелските му показания отговарят на формалните изисквания, предвидени от посочената правна уредба.
- 24 Като начало следва да се отбележи, от една страна, че — видно от акта за преюдициално запитване — WTG Retail е уволнило г-жа Vandebon близо девет месеца след възражението ѝ срещу отказа на това предприятие г-жа Hakelbracht да бъде назначена, мотивиран с бременността на последното лице. WTG Retail твърди, че посоченото уволнение е по обективни причини, нямащи нищо общо с това възражение, но запитващата юрисдикция очевидно изхожда от обратната постановка.
- 25 От друга страна, неизбирането на дадена кандидатка, по съображение че е бременна, трябва да се счита за по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременността, което съгласно член 2, параграф 2, буква в) от Директива 2006/54 представлява пряка дискриминация, основана на пола, както се подчертава и в съображение 23 от тази директива.
- 26 Относно защитата, въведена от законодателя на Съюза в член 24 от Директива 2006/54, следва да се припомни, че тази разпоредба налага на държавите членки да приемат мерките, които са необходими за защита на работниците и служителите, включително на техните представители, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя, в резултат на жалба в рамките на предприятието или в рамките на всякакво производство, целящо спазването на принципа за равно третиране.

- 27 От самия текст на член 24 следва, че кръгът на работниците и служителите, които могат да се ползват от предвидената в него защита, трябва да се тълкува разширително и включва всички работници и служители, които могат да бъдат обект на репресивни мерки, взети от работодателя в отговор на жалба, подадена на основание дискриминация, основана на пола, като, от друга страна, този кръг не е отграничен.
- 28 Ето защо от формулировката на член 24 от Директива 2006/54 следва, че той не свежда защитата само до подалите жалба работници или служители или техните представители, нито до лицата, които отговарят на някои формални изисквания за признаването на определен статут, като на свидетел, предвидени от разглеждания по главното производство Закон за социалния пол.
- 29 Също така е уместно да се отбележи, че съгласно съображение 32 от Директива 2006/54 „работник или служител, който защитава или предоставя доказателства от името на лице, защитено по [тази] директива, следва да се ползва със същата защита“ като на защитеното лице дори след като трудовото правоотношение е било прекратено. Ето защо цитираното съображение потвърждава, че целта на тази директива е кръгът работници и служители, различни от дискриминираното лице, които трябва да могат да се ползват от защитата от репресивни действия, да бъде очертан въз основа не на формални критерии, а на ролята, която тези работници и служители са могли да имат в полза на защитеното лице и която е можела да накара съответния работодател да вземе неблагоприятни за тях мерки.
- 30 В допълнение, подобно разширително тълкуване на член 24 от Директива 2006/54 се подкрепя от целта на тази директива, която — видно от член 1 от нея — е да се осигури прилагането на принципа на равно третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите, по-специално що се отнася до достъпа до заетост.
- 31 В тази насока следва да се уточни, че ефективното прилагане на принципа на равно третиране, към което се стреми Директива 2006/54, изисква — както се подчертава в съображение 29 от нея — да се осигурят подходящи съдебни или административни производства за привеждане в изпълнение на задълженията, наложени с тази директива. В това отношение член 17, параграф 1 от споменатата директива предвижда, че тези производства трябва да бъдат достъпни за всички лица, които се считат за ошетени от неприлагането на принципа на равно третиране спрямо тях.
- 32 Последната разпоредба е специфичен израз, в контекста на същата директива, на принципа на ефективна съдебна защита, който произтича от общите за държавите членки конституционни традиции и е залегнал в членове 6 и 13 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г. (вж. в този смисъл решение от 22 септември 1998 г., Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, т. 21), като този принцип понастоящем е препотвърден в член 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз.
- 33 По отношение на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L 39, 1976 г., стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164), която предхожда Директива 2006/54, Съдът вече е постановил, че принципът на ефективен съдебен контрол по същество би бил лишен от ефикасност, ако предоставената с него защита не включва мерките, които даден работодател би могъл да вземе в отговор на съдебен иск, предявен от служител с цел да се осигури спазването на принципа на равно третиране. Всъщност страхът от подобни мерки, срещу които няма никакъв способ за съдебна защита, би могъл да разубеди работниците, считащи се за ошетени от дискриминация, да предявят по съдебен път правата си и следователно сериозно да застраши постигането на целта, преследвана с Директивата (решение от 22 септември 1998 г., Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, т. 24).

- 34 Аналогично, ефективността на изискваната от Директива 2006/54 защита срещу дискриминация, основана на пола, не би била гарантирана, ако тази защита не обхваща мерките, които даден работодател би могъл да вземе спрямо работници, формално или неформално поели защитата на защитеното лице или свидетелствали в негова полза. Всъщност тогава тези работници и служители, които са в идеална позиция, за да подкрепят това лице и да узнаят за случай на дискриминация, извършена от техния работодател, биха били разколебани да предприемат действия в полза на посоченото лице от страх да не бъдат лишени от защита, ако не отговорят на някои формални изисквания, като разглежданите по главното производство — нещо, което би могло сериозно да застраши постигането на целта, преследвана с Директива 2006/54, намалявайки вероятността от разкриване и разрешаване на случаи на дискриминация, основана на пола.
- 35 Ето защо член 24 от Директива 2006/54 следва да се тълкува в смисъл, че визираните в него работници и служители, различни от лицето, обект на основана на пола дискриминация, трябва да бъдат защитени, тъй като могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение от техния работодател поради подкрепата, която са оказали формално или неформално на лицето, обект на такава дискриминация.
- 36 Доколкото WTG Retail по същество твърди, че изискванията по член 22, параграф 9 от Закона за социалния пол са обосновани, понеже въвеждат прост балансиран режим на доказване относно наличието и датирането на свидетелските показания, налага се изводът, че като цяло тази разпоредба не прогласява обикновени процесуални правила или правила за доказване, а цели, във всеки случай същевременно, да очертае кръга на работниците и служителите, защитени от репресивните мерки, по-ограничително от предвиденото в член 24 от Директива 2006/54, като в частност изключва работниците и служителите, подпомогнали неформално лицето, което е било обект на дискриминация.
- 37 С оглед на изложените дотук съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 24 от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата по главното производство, съгласно която, когато дадено лице, смятащо се за жертва на основана на пола дискриминация, е подало жалба, работникът или служителят, подпомогнал го в тази насока, е защитен от предприетите от работодателя репресивни мерки само ако се е явил като свидетел при разглеждането на тази жалба и свидетелските му показания отговарят на формалните изисквания, предвидени от посочената правна уредба.

По съдебните разноски

- 38 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

Член 24 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата по главното производство, съгласно която, когато дадено лице, смятащо се за жертва на основана на пола дискриминация, е подало жалба, работникът или служителят, подпомогнал го в тази

насока, е защитен от предприетите от работодателя репресивни мерки само ако се е явил като свидетел при разглеждането на тази жалба и свидетелските му показания отговарят на формалните изисквания, предвидени от посочената правна уредба.

Подписи

i — След първоначалната електронна публикация на този текст е направено изменение в авторската версия, в т. 9 е коригирана датата на Belgisch Staatsblad.