



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

12 декември 2013 година \*

„Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране — Колективен трудов договор, който предвижда свързано с възнаграждението и условията на труд предимство само за сключващите брак служители — Изключване на партньорите, сключващи граждански пакт за солидарност — Дискриминация, основана на сексуалната ориентация“

По дело C-267/12

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Cour de cassation (Франция) с акт от 23 май 2012 г., постъпил в Съда на 30 май 2012 г., в рамките на производство по дело

**Frédéric Nay**

срещу

**Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres,**

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: Т. von Danwitz, председател на състав, Е. Juhász, А. Rosas, D. Šváby (докладчик) и С. Vajda, съдии,

генерален адвокат: N. Jääskinen,

секретар: А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за F. Nay, от А. Lamamra, avocat,
- за Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, от J.-J. Gattineau, avocat,
- за френското правителство, от G. de Bergues, D. Colas и J. Rossi, в качеството на представители,
- за белгийското правителство, от M. Jacobs, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от J. Enegren и D. Martin, в качеството на представители,

\* Език на производството: френски.

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 2, параграф 2 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Нау и работодателя му, *Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres* (наричано по-нататък „*Crédit agricole*“), относно отказа на последното да предостави на г-н Нау, вследствие на сключването на граждански пакт за солидарност (наричан по-нататък „гражданският пакт“), специалния отпуск и премията, предвидени за сключващите брак служители.

### Правна уредба

#### *Правото на Съюза*

- 3 Съображение 22 от Директива 2000/78 гласи:

„Настоящата директива не засяга националното законодателство относно семейното положение и зависещите от това обезщетения“.

- 4 Член 1 от Директива 2000/78 предвижда:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

- 5 Съгласно член 2 от посочената директива:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

- а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;
- б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:
  - и) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, [...]

[...]

5. Настоящата директива не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, поддържането на обществения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите“.

6 Член 3, параграф 1 от същата директива гласи следното:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

[...]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[...]“.

#### *Френското право*

#### Граждански кодекс

7 Член 144 от Гражданския кодекс, изменен със Закон № 99-944 от 15 ноември 1999 г. (наричан по-нататък „Гражданският кодекс“), предвижда:

„Мъж и жена могат да сключат брак, ако са навършили осемнадесет години“.

8 Съгласно член 515-1 от посочения кодекс:

„Гражданският пакт за солидарност е договор, който две пълнолетни физически лица от един и същи или различен пол сключват, за да организират съвместния си живот“.

9 Член 515-4 от Гражданския кодекс гласи:

„Партньорите, сключили граждански пакт за солидарност, се задължават да живеят съвместно и си дължат взаимно помощ и материална подкрепа. Освен ако партньорите не са уговорили друго, в материално отношение приносят на всеки е пропорционален на съответните му възможности.

Партньорите отговарят солидарно пред трети лица за задълженията, поети от единия от тях за задоволяване на текущите нужди. [...]“.

#### Кодекс на труда

10 В член L. 122-45 от Кодекса на труда в редакцията му в сила към момента на настъпване на фактите в главното производство (наричан по-нататък „Кодексът на труда“) се забранява пряката и непряката дискриминация, основана по-специално на сексуалната ориентация, във връзка с възнаграждението и условията на труд.

11 Член L. 226-1 от Кодекса на труда предвижда:

„По повод на някои семейни събития и при представяне на съответен документ на работника или служителя може по изключение да се разреши да отсъства:

Четири дни при встъпването му в брак;

[...]“.

Национален колективен трудов договор на *Crédit agricole*

12 Член 20 от националния колективен трудов договор на *Crédit agricole*, озаглавен „Специален отпуск“, предвижда:

„При следните обстоятелства служителите имат право на платен отпуск, през който им се изплаща пълното трудово възнаграждение:

[...]

3° Служители на безсрочен договор

Брак:

— на служителя: 10 работни дни,

— на дете на служителя: 3 работни дни,

— на брат или сестра на служителя: 1 работен ден.

[...]“.

13 Член 34 от националния колективен трудов договор на *Crédit agricole*, озаглавен „Премии и различни обезщетения“, предвижда:

„Премия при встъпване в брак

Всеки служител на безсрочен договор получава при встъпване в брак премия в размер, равен за всеки отработен месец на 1/36 част от трудовото възнаграждение за месеца, предхождащ сключването на брака.

[...]“.

14 В споразумение от 10 юли 2008 г. за изменение на членове 20, 22 и 34 от националния колективен трудов договор на *Crédit agricole* се предвижда, че тези предимства се предоставят и при сключването на граждански пакт. *Association française des banques* [Френско сдружение на банките] и синдикалните федерации също сключват на 27 септември 2010 г. допълнително споразумение към националния колективен трудов договор на банката от 10 януари 2000 г., за да предвидят, че отпускът при семейни събития се предоставя и на сключващите граждански пакт служители. Със заповед на министъра на труда, заетостта и здравеопазването от 23 декември 2010 г. прилагането на разпоредбите на това допълнително споразумение се разпространява в целия банков сектор.

### Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

- 15 Г-н Нау е служител в *Crédit agricole* от 1998 г.
- 16 На 11 юли 2007 г. г-н Нау сключва граждански пакт с лице от същия пол. По този повод той подава молба за специалния отпуск и премията при встъпване в брак, които съгласно националния колективен трудов договор на *Crédit agricole* се предоставят на сключващите брак служители. *Crédit agricole* обаче му отказва тези предимства с мотива, че съгласно посочения колективен трудов договор те се предоставят само при сключване на брак.
- 17 На 17 март 2008 г. г-н Нау сезира *Conseil de prud'hommes de Saintes* [Съд по трудови спорове в Сент], като иска да му бъде заплатена премия при встъпване в брак в размер на 2 637,85 EUR, както и обезщетение в размер на 879,29 EUR за специалния отпуск, който *Crédit agricole* е отказало да му даде. С решение от 13 октомври 2008 г. *Conseil de prud'hommes de Saintes* отхвърля искането му, като приема, че предоставяната при сключване на брак премия не е свързана с трудовата дейност, а със семейното положение и че в Гражданския кодекс се провежда разграничение между брака и гражданския пакт. Тази юрисдикция отбелязва все пак, че националният колективен трудов договор на *Crédit agricole* е бил изменен на 10 юли 2008 г., за да може в частта му относно премията и отпуска при встъпване в брак той да се прилага и за партньорите по гражданския пакт, но приема, че това изменение не се прилага с обратна сила.
- 18 С решение от 30 март 2010 г. *Cour d'appel de Poitiers* [Апелативен съд, град Поатие] потвърждава посоченото съдебно решение с мотива, че гражданският пакт се различава от брака по свързаните със сключването формалности, възможността да бъде сключен от две пълнолетни физически лица от един и същи или различен пол, прекратяването му, както и по взаимните задължения в областта на вещното, наследственото и семейното право. Посочената юрисдикция приема също, че различното третиране на съпрузите, от една страна, и на партньорите по гражданския пакт, от друга, във връзка със специалния отпуск и премията при семейни събития не произтича нито от семейното им положение, нито от сексуалната им ориентация, а от различното им качество с оглед на гражданското им състояние, вследствие на което те не се намират в идентично положение.
- 19 На 28 май 2010 г. г-н Нау обжалва това съдебно решение пред *Cour de cassation* [Върховен касационен съд]. Според г-н Нау отказът на *Crédit agricole* да му предостави специалния отпуск и премията при встъпване в брак, предвидени в националния колективен трудов договор на *Crédit agricole*, представлява свързана със сексуалната ориентация дискриминация, която е в противоречие с член L. 122-45 от Кодекса на труда, с членове 1—3 от Директива 2000/78, както и с член 14 от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г.
- 20 Г-н Нау подчертава, че съгласно член 144 от Гражданския кодекс само лицата от различен пол могат да сключват брак, докато лицата от един и същи пол могат да сключват единствено граждански пакт в съответствие с член 515-1 от Гражданския кодекс. От тази разпоредба, тълкувана във връзка с националния колективен трудов договор на *Crédit agricole*, следвало, че лицата от един и същи пол, сключили граждански пакт, не могат да ползват отпуска и да получат премията при встъпване в брак, предоставяни на сключващите брак служители на това предприятие.

- 21 При тези обстоятелства Cour de cassation решава да спре производството по делото и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 2, параграф 2, буква б) от Директива [2000/78] да се тълкува в смисъл, че изборът на националния законодател да запази възможността за сключване на брак за лицата от различен пол, може да представлява легитимна, подходяща и необходима цел, която обосновава непряката дискриминация, произтичаща от факта, че като предвижда предимство във връзка с възнаграждението и условията на труд само за сключващите брак служители, колективен трудов договор неминуемо отнема това предимство на партньорите от един и същи пол по [граждански пакт]?“.

### **По преюдициалния въпрос**

- 22 Преюдициалният въпрос се основава на схващането, че националният колективен трудов договор на Crédit agricole води до основана на сексуалната ориентация непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, и с него се цели да се установи дали такава дискриминация може да бъде обоснована.
- 23 В това отношение следва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика, въпреки че запитващата юрисдикция формално ограничава въпроса си до тълкуването на конкретна разпоредба от правото на Съюза, това обстоятелство не е пречка Съдът да ѝ предостави всички насоки за тълкуване на това право, които могат да бъдат полезни за решаване на делото, с което тя е сезирана, независимо дали тази юрисдикция ги е посочила във въпроса си (вж. в този смисъл Решение от 12 януари 2010 г. по дело Wolf, C-229/08, Сборник, стр. I-1, точка 32 и цитираната съдебна практика).
- 24 С оглед на обстоятелствата по спора в главното производство, изложени в акта за преюдициално запитване, следва да се разгледа въпросът дали национален колективен трудов договор като този на Crédit Agricole води до пряка или непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2 от Директива 2000/78.
- 25 Ето защо следва да се приеме, че с въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 2, параграф 2, букви а) и б) от посочената директива трябва да се тълкува в смисъл, че той не допуска разпоредба на колективен трудов договор като разглежданата в главното производство, съгласно която служителят, сключващ граждански пакт с лице от същия пол, няма право на предимства като специален отпуск и премия, предоставяни на служителите при встъпване в брак, когато националното законодателство на съответната държава членка не позволява сключването на брак между лица от един и същи пол.
- 26 В самото начало следва да се припомни, че както се посочва в съображение 22 от Директива 2000/78, законодателството относно семейното положение на лицата е от компетентността на държавите членки. При все това в съответствие с член 1 от Директива 2000/78 с оглед на прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране тя има за цел борбата с някои видове дискриминация в областта на заетостта и професиите, сред които е и основаната на сексуалната ориентация дискриминация (вж. Решение от 10 май 2011 г. по дело R mer, C-147/08, Сборник, стр. I-3591, точка 38).
- 27 Що се отнася до прилагането на Директива 2000/78 за разпоредбите на колективен трудов договор като разглеждания в главното производство, от практиката на Съда следва, че когато приемат мерки, попадащи в приложното поле на посочената директива, социалните партньори трябва да действат в съответствие с нея (вж. Решение от 13 септември 2011 г. по дело Prigge и др., C-447/09, Сборник, стр. I-8003, точка 48 и Решение от 7 юни 2012 г. по дело Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, точка 22).

- 28 След като в членове 20 и 34 от националния колективен трудов договор на *Crédit agricole* се предвижда предоставянето на платен отпуск и на премия, когато служител на предприятието встъпи в брак, то в тях се установяват правила относно условията на наемане и на труд, и по-специално относно условията за заплащане по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78. Всъщност понятието за заплащане по смисъла на тази разпоредба трябва да се тълкува в широк смисъл и то включва по-специално всички придобивки в пари или в натура, настоящи или бъдещи, при положение че същите са предоставени, включително непряко, от работодателя на работника за неговия труд, независимо дали по силата на трудов договор, законодателни разпоредби или на доброволни начала (вж. Решение от 6 декември 2012 г. по дело *Dittrich* и др., C-124/11, C-125/11 и C-143/11, точка 35).
- 29 Ето защо следва да се приеме, че Директива 2000/78 се прилага за обстоятелства като тези по спора в главното производство.
- 30 Съгласно член 2 от тази директива „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от нея.
- 31 Що се отнася до наличието на пряка дискриминация, съгласно член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на един от посочените в член 1 от същата директива признаци, сред които е и сексуалната ориентация.
- 32 От това следва, че наличието на пряка дискриминация предполага претегляните положения да бъдат сравними (вж. по-специално Решение по дело *Römer*, посочено по-горе, точка 41).
- 33 В това отношение следва да се уточни, от една страна, че се изисква положенията да бъдат не идентични, а само сравними и от друга страна, че тази сравнимост не трябва да се анализира общо и абстрактно, а специфично и конкретно с оглед на съответното обезщетение (вж. Решение от 1 април 2008 г. по дело *Maruko*, C-267/06, Сборник, стр. I-1757, точки 67—69 и Решение по дело *Römer*, посочено по-горе, точка 42).
- 34 Така Съдът е постановил относно германския Закон за регистрираното житейско партньорство (*Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft*), че сравняването на положенията трябва да се основава на анализ, съсредоточен върху правата и задълженията на съпрузите и на регистрираните житейски партньори, произтичащи от приложимите национални разпоредби, които са от значение предвид предмета и условията на отпускане на разглежданото в главното производство обезщетение, а не да се изразява в проверка дали националното право от юридическа гледна точка приравнява общо и изцяло регистрираното житейско партньорство и брака (вж. Решение по дело *Römer*, посочено по-горе, точка 43).
- 35 По отношение на платения отпуск и премията, които съгласно разглежданите в главното производство разпоредби се предоставят на служителите при встъпване в брак, следва да се провери дали положението на сключващите брак лица е сравнимо с това на лицата, които поради невъзможност да встъпят в брак с лице от същия пол сключват граждански пакт.
- 36 Видно от акта за преюдициално запитване и от предоставената на Съда преписка, лицата от един и същи пол могат да сключват граждански пакт, за да организират съвместния си живот, като при това съжителство си дължат взаимно помощ и материална подкрепа. Гражданският пакт, за сключването на който е необходимо съвместно волеизявление на двете лица и регистрация в секретариата на *Tribunal d'instance* [Районен съд] по общото им местожителство, представлява, както брака, предвидена във френското право, форма на граждански съюз, с която точно се определят правата и задълженията на партньорите в отношенията помежду им и спрямо трети лица. Макар граждански пакт да могат да сключват и лица от различен пол и

независимо от общите разлики между режима на брака и този на гражданския пакт, към момента на настъпване на фактите в главното производство последният е единствената предвидена във френското право възможност за двойките от един и същи пол да уредят партньорството си, като му придадат сигурен и противопоставим на трети лица правен статут.

- 37 Следователно по отношение на предимствата от гледна точка на възнаграждението или условията на труд като разглежданите в главното производство специален отпуск и премия, предоставяни при сключване на граждански съюз, както е бракът, положението на лицата от един и същи пол, които поради невъзможността да встъпят в брак сключват граждански пакт, видимо е сравнимо с това на сключващите брак лица.
- 38 В това отношение следва да се отбележи, че съгласно посочената в точка 33 от настоящото решение съдебна практика обстоятелството, че в Решение № 2011-155, г-жа Laurence L., Conseil constitutionnel [Конституционен съвет] е постановил, че съпрузите и сключилите граждански пакт лица не се намират в сравнимо положение от гледна точка на правото на наследствена пенсия, не би могло да изключи възможността положението на встъпилите в брак служители да бъде сравнимо с това на сключилите граждански пакт служители с хомосексуална ориентация, що се отнася до предоставянето на отпуск и премия при встъпване в брак.
- 39 Също така очертаните в главното производство от Cour d'appel de Poitiers разлики между брака и гражданския пакт, свързани с формалностите по сключването, възможността за сключване от две лица от един и същи или различен пол, прекратяването, както и взаимните задължения в областта на вещното, наследственото и семейното право, не са релевантни при преценка дали даден служител има право на отнасящи се до възнаграждението или условията на труд предимства като разглежданите в главното производство.
- 40 В този контекст следва да се отбележи, че съгласно националния колективен трудов договор на Crédit agricole служителите имат право на посочените предимства при встъпване в брак, независимо от произтичащите от последния права и задължения. Това се потвърждава от обстоятелството, че съгласно член 20 от този колективен трудов договор специален отпуск се дава не само когато самият служител на безсрочен договор встъпва в брак, а и при брак на негови деца, братя или сестри.
- 41 По отношение на самото наличие на дискриминация от практиката на Съда е видно, че правна уредба на държава членка, която предвижда предимства във връзка с възнаграждението или условията на труд само за сключилите брак служители, при положение че съгласно законодателството на тази държава членка брак могат да сключват само лица от различен пол, създава пряка дискриминация, основана на сексуалната ориентация, спрямо сключилите граждански пакт служители с хомосексуална ориентация, намиращи се в сравнимо положение (вж. в този смисъл Решение по дело Maruko, посочено по-горе, точка 73 и Решение по дело Römer, посочено по-горе, точка 52).
- 42 Съгласно членове 20 и 34 от националния колективен трудов договор на Crédit agricole платен отпуск и премия се предоставят на сключващите брак служители. Тъй като съгласно посоченото от запитващата юрисдикция лицата от един и същи пол не могат да сключват брак, те нямат право на тези предимства.
- 43 Обстоятелството, че за разлика от регистрираното житейско партньорство, разглеждано в посочените по-горе Решение по дело Maruko и Решение по дело Römer, гражданският пакт не е предвиден само за хомосексуалните двойки, не е релевантно и по-специално не променя естеството на дискриминацията спрямо тези двойки, които, за разлика от хетеросексуалните двойки, не са имали право законно да сключат брак към момента на настъпване на фактите в главното производство.



- 44 Всъщност различното третиране, което не се основава изрично на сексуалната ориентация на служителите, а на семейното им положение, все пак представлява пряка дискриминация, тъй като служителите с хомосексуална ориентация не могат да изпълнят необходимото условие, за да получат търсеното предимство, понеже брак могат да сключват само лица от различен пол.
- 45 Освен това, след като става въпрос за пряка дискриминация, тя не може да бъде оправдана от „законната си цел“ по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, който се отнася само до непряката дискриминация, а може да се обоснове само с едно от основанията по член 2, параграф 5 от посочената директива, а именно обществената сигурност, поддържането на общественения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите.
- 46 В това отношение следва да се отбележи, че нито едно от тези основания не е било изтъкнато в рамките на главното производство. Наред с това, тъй като въвежда изключение от принципа за забрана на дискриминацията, посоченият член 2, параграф 5 трябва да се тълкува стриктно (вж. Решение по дело Prigge и др., посочено по-горе, точка 56).
- 47 С оглед на изложените по-горе съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска разпоредба на колективен трудов договор като разглежданата в главното производство, съгласно която служителят, сключващ граждански пакт с лице от същия пол, няма право на предимства като специален отпуск и премия, предоставяни на служителите при встъпване в брак, когато националното законодателство на съответната държава членка не позволява сключването на брак между лица от един и същи пол, тъй като предвид предмета и условията за получаване на тези предимства положението му е сравнимо с това на сключващ брак служител.

### По съдебните разноски

- 48 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 (пети състав) реши:

**Член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска разпоредба на колективен трудов договор като разглежданата в главното производство, съгласно която служителят, сключващ граждански пакт за солидарност с лице от същия пол, няма право на предимства като специален отпуск и премия, предоставяни на служителите при встъпване в брак, когато националното законодателство на съответната държава членка не позволява сключването на брак между лица от един и същи пол, тъй като предвид предмета и условията за получаване на тези предимства положението му е сравнимо с това на сключващ брак служител.**

Подписи