

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

10 април 1984 година*

„Равно третиране на мъжете и жените — Достъп до заетост“

[...]

По дело 14/83

с предмет искане, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от Arbeitsgericht de Hamm, за постановяване във връзка с висящото дело между

Sabine von Colson и Elisabeth Kamann

и

Land Nordrhein-Westfalen

на преюдициално заключение за тълкуване 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, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164),

СЪДЪТ,

в състав: г-н J. Mertens de Wilmars, председател, г-н T. Koopmans, г-н K. Bahlmann и г-н Y. Galmot, председатели на състави, г-н P. Pescatore, г-н Mackenzie Stuart, г-н A. O’Keefe, г-н G. Bosco, г-н O. Due, г-н U. Everling и г-н C. Kakouris, съдии

генерален адвокат: г-жа S. Rozès,

* Език на производството: немски.

секретар: г-н Н. А. Rühl, главен администратор,
постанови настоящото

Решение

[...]

- 1 С определение от 6 декември 1982 г., постъпило в Съда на 24 януари 1983 г., *Arbeitsgericht de Hamm* [Съд по трудови дела, Hamm] поставя на основание член 177 от Договора за ЕИО няколко преюдициални въпроса относно тълкуването 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, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164).
- 2 Тези въпроси са повдигнати в рамките на спор между две дипломирани социални работнички, Sabine von Colson и Elisabeth Kamann, от една страна, и Land Nordrhein-Westfalen, от друга страна. От мотивите на определението за препращане е видно, че мястото за лишаване от свобода Werl, предназначено изключително за затворници от мъжки пол и управлявано от Land Nordrhein-Westfalen, е отказало да наеме на работа ищите по главното производство по причини, свързани с техния пол. Длъжностните лица, отговорни за наемането, са обосנוвали отказа си да наемат ищите, изтъквайки проблеми и рискове, свързани с наемането на кандидати от женски пол в подобни институции, и по тези причини са предпочели кандидати от мъжки пол, чиято квалификация обаче е била по-ниска.
- 3 След като е счела, че е налице дискриминация, националната юрисдикция е приела, че съгласно германското право единствената санкция за извършена при наемането дискриминация е обезщетение за „накърняване на правните очаквания“ (Vertrauensshaden), тоест за вредите, причинени на кандидатите, които са обект на дискриминация, поради това че те вярват, че трудовото правоотношение ще възникне без дискриминация. Такова обезщетение е предвидено от § 611a, алинея 2 от BGB.
- 4 Съгласно тази разпоредба при дискриминация по отношение на достъпа до заетост работодателят дължи „обезщетение за претърпените от работника вреди поради очакването му, че подобно нарушение (на принципа на равно третиране) няма да попречи на възникването на трудовото правоотношение“. Тази разпоредба има за цел да транспонира Директива 76/207 на Съвета, посочена по-горе.

5. Вследствие на това националната юрисдикция е приела, че съгласно германското право може единствено да присъди възстановяване на пътните разноски, направени от ищцата von Colson във връзка с кандидатстването ѝ за работа (7,20 DM), и трябва да отхвърли останалите искания на ищците.
6. Въпреки това, за да определи приложимите общностни правни норми в случай на дискриминация по отношение на достъпа до заетост, националната юрисдикция поставя на Съда следните въпроси:
 - „1. Дали от разпоредбите 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 следва, че основана на пола дискриминация във връзка с достъпа до заетост (несключване на трудов договор поради пола на кандидата/предпочитане на друг кандидат поради неговия пол) трябва да бъде санкционирана със задължението, наложено на работодателя, извършил дискриминацията, да сключи трудов договор с дискриминирания кандидат?
 2. При утвърдителен отговор на първия въпрос по принцип:
 - а) Дали санкцията, съдържаща се в „задължението за сключване трудов договор“, се прилага само когато след като се установи, че в действителност работодателят субективно е взел решение въз основа на критерии, свързани с пола, може освен това да се установи, че дискриминираният кандидат е обективно — съгласно законосъобразни критерии — по-високо квалифициран за въпросното работно място от кандидата, с който е сключен трудовият договор?
 - б) Или дали работодателят е също така длъжен да наеме на работа дискриминирания кандидат дори когато може да се установи, че работодателят субективно е взел решение въз основа на критерии, свързани с пола, но дискриминираният кандидат и предпочетеният кандидат обективно имат една и съща квалификация?
 - в) На последно място, дали дискриминираният кандидат може основателно да се позове на правото да бъде нает на работа дори когато обективно той несъмнено е по-ниско квалифициран от предпочетения кандидат, но е установено, че от самото начало въз основа на законосъобразни критерии работодателят е отхвърлил дискриминирания кандидат поради пола му?
 3. Ако в контекста на въпроси 2а)—2в), решението зависи от обективната квалификация на кандидата:

Дали същата подлежи изцяло на преценка от съда и какви са критериите и процесуалните правила, свързани с излагането на основателността на искането и тежестта на доказване, които са приложими при нейното определяне?

4. При утвърдителен отговор на първия въпрос по принцип:

Дали когато са налице повече от двама кандидати за едно и също работно място и от самото начало бъде отхвърлено повече от едно лице въз основа на законосъобразни критерии, поради мотиви, свързани с пола, всяко от тези лица може да се позове на правото на сключване на трудов договор?

Дали в такъв случай съдът евентуално трябва да направи собствен избор между дискриминираните кандидати? При отрицателен отговор на въпроса, формулиран в първата алинея, каква друга санкция предоставя материалното право?

5. При отрицателен отговор на първия въпрос по принцип:

Каква тогава трябва да бъде санкцията за дискриминация, установена по отношение на достъпа до заетост, съгласно разпоредбите на Директива 76/207/ЕИО?

Дали в тази връзка следва да се направи разграничение съгласно въпроси 2а—2в)?

6. Дали Директива 76/207/ЕИО, така както е тълкувана от Съда в отговор на поставените по-горе въпроси, е непосредствено приложима във Федерална република Германия?“

7. Тези въпроси имат за цел главно да установят дали Директива 76/207 задължава държавите-членки да предвидят правни последици или специфични санкции в случай на дискриминация по отношение на достъпа до заетост (въпроси 1—5) и дали частноправните субекти могат, ако е необходимо, да се позовават на разпоредбите на директивата пред националните юрисдикции при липсата на транспониране на същата в националния правов ред в предписания срок (въпрос 6).

а) По първия въпрос

8. С първия си въпрос националната юрисдикция иска по същество да установи дали Директива 76/207 изисква основана на пола дискриминацията по отношение на достъпа до заетост да бъде санкционирана със задължението, наложено на извършилия дискриминацията работодател, да сключи трудов договор с дискриминирания кандидат.

- 9 Според националната юрисдикция от съображенията и от самия текст на директивата следвало, че последната налага приемането на правни разпоредби, придружени с ефективни санкции, но според нея единствено обезщетение в натура, водещо до наемане на работа на лицата, които са били обект на дискриминация, е ефективно.
- 10 Според иштите в главното производство, ограничавайки правото на обезщетение само до обезщетение за накърняване на правните очаквания, § 611a, алинея 2 от BGB изключва възможностите за обезщетение, произтичащи от общите правни норми. Директива 76/207 задължавала държавите-членки да въведат подходящи мерки с оглед недопускане на дискриминация за в бъдеще. Поради това следвало да се приеме, че § 611a, алинея 2 не трябвало да се взема предвид. Последицата от това била задължаване на работодателя да сключи трудов договор с дискриминирания кандидат.
- 11 Като осъзнава изцяло необходимостта от ефективно транспониране на директивата, правителството на Федерална република Германия подчертава факта, че съгласно член 189, трета алинея от Договора за ЕИО всяка държава-членка разполага със свобода на преценката относно правните последици, които трябва да произтичат от нарушаване на принципа на равно третиране. Германското правителство освен това изтъква, че ще бъде предоставена възможност на германските съдилища въз основа на националното частно право и в съответствие със съдържанието на директивата да съставят адекватни разрешения, които удовлетворяват както принципа на равно третиране, така и интересите на всички страни. Накрая, според това правителство значителна правна последица е достатъчна, за да гарантира спазването на принципа на равно третиране, и такава последица следва да се предвиди само ако дискриминираният кандидат е по-високо квалифициран за въпросното работно място от останалите кандидати, но не и когато квалификациите на кандидатите са еднакви.
- 12 Датското правителство счита, че директивата целенасочено предоставя на държавите-членки правото на избор на санкции в съответствие с националното им положение и правната им система. Държавите-членки следвало да санкционират нарушенията на принципа на равно третиране по същия начин, по който санкционират подобни нарушения на националните норми в сходни области, които не са уредени от общностното право.
- 13 Правителството на Обединеното кралство също поддържа становището, че държавите-членки следва да изберат мерките, които считат, че са от естество да гарантират изпълнението на задълженията им по директивата. Директивата не съдържала никакво указание относно мерките, които държавите-членки следвало да приемат, и въпросите, отправени до Съда, показвали ясно сами по себе си трудностите, срещани при определяне на подходящите мерки.

- 14 Комисията на Европейските общности счита, че въпреки че директивата цели да предостави на държавите-членки избора и определянето на санкциите, при все това транспонирането на директивата, що се отнася до резултата, трябва да бъде ефективно. Принципът на ефективно транспониране на директивата изисквал санкциите да имат такъв характер, че да представляват за дискриминирания кандидат подходящо обезщетение, а по отношение на работодателя средство за упражняване на натиск, на което да се гледа сериозно и което да го насърчава да спазва принципа на равно третиране. Национална правна уредба, която предоставя само право на обезщетение за накърняване на правните очаквания, не била достатъчна да се гарантира спазването на този принцип.
- 15 Съгласно член 189, трета алинея „директивата обвързва държавите-членки адресати по отношение на постигането на даден резултат, като оставя на националните власти свобода при избора на формата и средствата за неговото постигане“. Въпреки че тази разпоредба предоставя на държавите-членки свободата на избор на начините и на средствата за осигуряване на изпълнението на директивата, тази свобода все пак не засяга задължението на всяка държава-членка адресат да вземе в рамките на националния си правов ред всички мерки, необходими за осигуряване на пълното действие на директивата, в съответствие с преследваната от нея цел.
- 16 Следователно трябва да се разгледа Директива 76/207, за да се определи дали тя задължава държавите-членки да предвидят определени правни последици или санкции при нарушаване на принципа на равно третиране по отношение на достъпа до заетост.
- 17 Тази директива има за цел да въведе в държавите-членки принципа на равно третиране на мъжете и жените, като гарантира по-специално на работниците от двата пола действителни равни възможности по отношение на достъпа до заетост. За тази цел член 2 определя принципа на равно третиране и неговите граници, докато член 3, параграф 1 уточнява неговия обхват по-конкретно относно достъпа до заетост. Член 3, параграф 2, буква а) предвижда, че държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да бъдат отменени законовите, подзаконовите и административните разпоредби, които противоречат на принципа на равно третиране.
- 18 Член 6 налага на държавите-членки задължението да въведат във вътрешния си правов ред необходимите мерки, за да дадат възможност на всички лица, които смятат, че са ошетени поради дискриминация, „да предявят своите претенции по съдебен ред“. От тази разпоредба следва, че държавите-членки са длъжни да приемат мерки, които са достатъчно ефективни, за да се постигне целта на директивата, и да гарантират, че заинтересованите лица могат действително да се позоват на тях пред националните съдилища. Такива мерки например може да включват разпоредби, които изискват работодателят да наеме на работа дискриминирания кандидат или които

гарантират подходящо парично обезщетение, подсилени, ако това е необходимо, от система за налагане на глоби. Следва да се посочи обаче, че директивата не налага на държавите-членки определена санкция, а им оставя възможност свободно да избират между различните разрешения, подходящи за постигане на нейната цел.

- 19 Поради това на първия въпрос следва да се отговори, че Директива 76/207 не налага основана на пола дискриминация по отношение на достъпа до заетост трябва да бъде санкционирана със задължението, наложено на извършили дискриминацията работодател, да сключи трудов договор с дискриминирания кандидат.

б) По въпроси 2—4

- 20 Не е необходимо да се отговаря на въпроси 2—4, тъй като те са поставени само в случай че работодателят е задължен да наеме дискриминирания кандидат.

в) По пети и шести въпрос

- 21 С петия си въпрос националната юрисдикция иска по същество Съдът да установи дали е възможно от директивата да бъде изведена друга санкция, различна от правото да се сключи трудов договор в случай на дискриминация. Шестият въпрос иска да установи дали увредените лица могат да се позовават пред националните съдилища на директивата съгласно тълкуванието, което следва да се направи.
- 22 В това отношение следва да се отбележи, че действителни равни възможности не могат да бъдат установени без подходяща система от санкции. Това следва не само от крайната цел на директивата, но по-специално от член 6 от нея, който като предоставя право на съдебна защита на кандидатите за дадено работно място, които са били обект на дискриминация, признава, че тези кандидати имат права, на които те могат да се позовават по съдебен ред.
- 23 Въпреки, че както бе посочено в отговора на първия въпрос, пълното прилагане на директивата не налага определена форма на санкцията при нарушаване на забраната за дискриминация, при все това то предполага тази санкция да бъде от естество да гарантира действителна и ефективна съдебна защита. Освен това тя трябва да има реален възпиращ ефект по отношение на работодателя. Следователно когато държава-членка избере да санкционира нарушението на забраната за дискриминация с предоставяне на обезщетение, то трябва във всеки случай да бъде съответно на претърпените вреди.

- 24 Следователно национално законодателство, което ограничава правото на обезщетение на лицата, които са били обект на дискриминация по отношение на достъпа до заетост, до чисто символично обезщетение, като например възстановяването на разходите, направени от тях при кандидатстването им, не съответства на изискванията за ефективно транспониране на директивата.
- 25 Характерът на санкциите, предвидени във Федерална република Германия при дискриминация по отношение на достъпа до заетост, и по-специално въпросът дали нормата на § 611a, алинея 2 от BGB изключва възможността за обезщетение, която произтича от общите правни норми, бе предмет на продължително обсъждане пред Съда. В това отношение германското правителство твърди в хода на устната фаза на производството, че тази разпоредба не изключва задължително прилагането на общите правни норми, отнасящи се до обезщетението. Единствено националната юрисдикция следва да се произнесе по този въпрос, свързан с тълкуването на националното ѝ право.
- 26 Следва да се уточни, че произтичащото от директива задължение за държавите-членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им по член 5 от Договора да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежи върху всички органи на държавите-членки, включително върху съдебните органи в рамките на тяхната компетентност. Следователно при прилагането на националното право, и по-конкретно на разпоредбите на национален закон, специално приет с оглед съобразяване с Директива 76/207, националната юрисдикция трябва да тълкува националното си право в светлината на текста и целта на директивата, за да се постигне резултатът, посочен в член 189, трета алинея.
- 27 От друга страна, както произтича от изложените по-горе съображения, относно санкциите при евентуална дискриминация директивата не съдържа безусловно и достатъчно точно задължение, на което при липса на своевременно приети мерки за прилагане частноправен субект може да се позове, с цел да получи определено обезщетение по силата на директивата, когато такова не е предвидено или позволено от националното законодателство.
- 28 Следва обаче да бъде уточнено на препращащата юрисдикция, че въпреки че Директива 76/207 оставя на държавите-членки възможност свободно да избират между различните разрешения, подходящи за постигане на нейната цел при санкциониране на нарушението на забраната за дискриминация, тя все пак изисква, ако държава-членка избере да санкционира нарушението на въпросната забраната чрез предоставянето на обезщетение, за да се гарантира неговата ефективност и възпиращ ефект, това обезщетение във всеки случай да бъде съответно на претърпените вреди и следователно да

надвишава чисто символично обезщетение, като например възстановяване само на разходите, направени във връзка с кандидатстването. Националната юрисдикция следва да тълкува и да прилага в съответствие с изискванията на общностното право закона, приет за прилагане на директивата, доколкото ѝ е предоставена свобода на преценката от нейното национално право.

По съдебните разноски

- 29 Разходите, направени от правителствата на Федерална република Германия, на Дания и на Обединеното кралство, както и от Комисията на Европейските общности, които са представили 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, произнасяйки се по въпросите, поставени от *Arbeitsgericht de Hamm* с определение от 6 декември 1982 г., реши:

- 1) **Директива 76/207 не налага основана на пола дискриминация по отношение на достъпа до заетост да бъде санкционирана със задължението, наложено на извършили дискриминацията работодател, да сключи трудов договор с дискриминирания кандидат.**
- 2) **Относно санкциите при евентуална дискриминация директивата не съдържа безусловно и достатъчно точно задължение, на което при липса на своевременно приети мерки за прилагане частноправен субект може да се позове, с цел да получи определено обезщетение по силата на директивата, когато такова не е предвидено или позволено от националното законодателство.**
- 3) **Въпреки че Директива 76/207 оставя на държавите-членки възможност свободно да избират между различните разрешения, подходящи за постигане на нейната цел при санкциониране на нарушението на забраната за дискриминация, тя все пак изисква, ако държава-членка избере да санкционира нарушението на въпросната забраната чрез предоставянето на обезщетение, за да се гарантира неговата ефективност и възпиращ ефект, това обезщетение във всеки случай трябва да бъде съответно на претърпените вреди и следователно трябва да надвишава чисто символично обезщетение, като например възстановяване само на разходите, направени във връзка с кандидатстването. Националната юрисдикция следва да тълкува и прилага в**

съответствие с изискванията на общностното право закона, приет за прилагане на директивата, доколкото ѝ е предоставена свобода на преценката от нейното национално право.

Mertens de Wilmars

Koopmans

Bahlmann

Galmot

Pescatore

MackenzieStuart

O'Keeffe

Bosco

Due

Everling

Kakouris

Постановено в открито съдебно заседание в Люксембург на 10 април 1984 година.

Секретар

Председател

P. Heim

J. Mertens de Wilmars