



СЪД
НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

СЪДЪТ И РАВНОТО ТРЕТИРАНЕ



ВЪВЕДЕНИЕ

От 1952 г. Съдът на Европейския съюз следи за спазването и правилното прилагане на правото на Съюза в държавите членки. В много свои решения той констатира неспазване на забраните на дискриминацията, предвидени в правото на Съюза, и укрепва действието им. Тази брошура ще Ви запознае с подбрани знаменателни решения на Съда, подредени по категория на дискриминацията.



Дискриминация въз основа на гражданството

Забраната на дискриминацията въз основа на гражданството е крайъгълният камък на европейската интеграция: всеки гражданин на Съюза, който живее или пребивава законно в друга държава членка, а не в държавата на гражданството си, може да се позовава на тази забрана винаги когато случаят попада в обхвата на правото на Съюза. Такава дискриминация може да е пряка — когато разликата в третирането е пряко свързана с гражданството, а може и да е непряка — доколкото третирането зависи например от страната на пребиваване. До Съда са отнасяни множество дела по този въпрос.

През 1989 г. Съдът приема, че британски **турист**, нападнат и тежко наранен от неизвестни лица в парижкото метро, има същото право да получи обезщетение от френската държава, каквото имат и френските граждани. Всъщност туристът трябва да може да ползва услуги извън своята държава и затова може да се позовава на забраната на дискриминацията въз основа на гражданството ([решение от 2 февруари 1989 г., Cowan, 186/87](#)).

В прочутото си решение *Bosman* от 1995 г. Съдът наред с останалото постановява, че забраната на дискриминацията въз основа на гражданството не допуска прилагането на правила, определени от спортни асоциации, съгласно които в мачовете за организираните от тях състезания **футболните** клубове могат да ползват само ограничен брой професионални играчи, които са граждани на други държави членки ([решение от 15 декември 1995 г., Bosman, C-415/93](#)).

През 1998 г. Съдът установява принципа, че всеки гражданин на държава членка може да се позовава на европейското си гражданство, за да се защити, ако друга държава членка го дискриминира заради националното му гражданство. Затова Съдът постановява, че майка испанка, която живее законно в Германия, може да се позовава на забраната на дискриминацията въз основа на гражданството, когато властите отказват да ѝ отпуснат германската **парична помощ за отглеждане на дете**, защото нямала карта за пребиваване, въпреки че от германските граждани не изискват такъв документ ([решение от 12 май 1998 г., Martinez Sala, C-85/96](#)).

През 2004 г. Съдът постановява, че държава членка дискриминира **зрелостниците** от други държави членки, когато не им позволява достъп до висше образование при същите условия, както за местните зрелостници ([решение от 1 юли 2004 г., Комисия/Белгия, C-65/03](#)).



Дискриминация според езика

Тъй като в Европейския съюз се използват 24 официални езика, неизбежно са възниквали въпроси за наличието на езикова дискриминация, които са намерили решение в практиката на Съда.

През 2012 г. Съдът постановява, че когато **обявленията за конкурси** за набиране на служители на Европейския съюз се публикуват само на три езика (немски, английски и френски), а кандидатите са длъжни да държат изпитите за подбор на един от тези езици, това съставлява дискриминация поради езика ([решение от 27 ноември 2012 г., Италия/Комисия, C-566/10](#)).

Освен това Съдът многократно е постановявал, че принципът за недопускане на дискриминация забранява изисквания, съгласно които необходимите за дадена длъжност **езикови познания** трябва задължително да са придобити в съответната държава членка или да са доказани с издадено от нея удостоверение ([решение от 28 ноември 1989 г., Groener, C-379/87](#), и [решение от 6 юни 2000 г., Angonese, C-281/98](#)).

Също така Съдът приема, че не може държава членка да налага **трудовете договори на пограничните работници** с местни предприятия да се съставят на нейния официален език или официални езици, като предвижда в противен случай тези договори да са недействителни ([решение от 16 април 2013 г., Las, C-202/11](#)).



Дискриминация въз основа на етническия произход

Правото на Съюза противостои на дискриминацията въз основа на расата или етническия произход, особено на работното място и във връзка с достъпа до стоки и услуги. В практиката си Съдът е имал повод да изясни обхвата на този вид дискриминация.

През 2008 г. Съдът констатира, че е налице пряка дискриминация, когато работодателят публично обявява, че няма да наема работници с определен етнически произход. Делото започва заради публичните изявления на директора на едно предприятие, че **отказва да наема на работа** чужденци, тъй като клиентите не били склонни да ги пускат в жилищата си, за да им инсталират гаражни врати ([решение от 10 юли 2008 г., Feryn, C-54/07](#)).

През 2015 г. Съдът констатира, че би могло да е налице дискриминация въз основа на етническия произход, когато в квартал с компактно ромско население електромерите се монтират на недостъпна височина (шест-седем метра), докато в други квартали се монтират на достъпна височина. Подобна **практика** не само прави изключително трудно, ако не и невъзможно за заинтересованите лица да проверяват показанията на електромера си, за да следят потреблението си, но и е **обидна и стигматизираща**. По този повод Съдът пояснява, че принципът на равно третиране се прилага не само към лицата с определен етнически произход, но и към лицата, които, макар да не принадлежат към съответния етнос, съвместно с първите търпят по-неблагоприятно третиране ([решение от 16 юли 2015 г., ЧЕЗ Разпределение България, C-83/14](#)).



Дискриминация въз основа на пола

Съдът е имал поводи да разработи обилна практика във връзка с принципа на равно третиране на мъжете и жените.



Дискриминация въз основа на пола

Дискриминация на жените на работното място: общи принципи

Още през 1976 г. Съдът постановява, че предвиденият в правото на Съюза принцип на равно заплащане на мъжете и жените има **директен ефект** и затова може да бъде изтъкван пряко в отношенията с работодателя ([решение от 8 април 1976 г., Defrenne, 43/75](#)).

Съдът констатира, че изключването на служителите на непълно работно време от пенсионната схема на предприятието може да представлява **непряка дискриминация** спрямо жените, ако засяга много по-голям брой жени, отколкото мъже, и ако не е обективно обосновано от фактори, които нямат нищо общо с дискриминация въз основа на пола ([решение от 13 май 1986 г., Bilka, 170/84](#)).

Накрая, когато на съответната категория длъжност в публичния сектор работят повече мъже, отколкото жени, Съдът признава за възможно на такава длъжност да се повишават с предимство кандидатите жени с равна квалификация (т.нар. **положителна дискриминация**), с условието това предимство да не е автоматично и на кандидатите мъже да е гарантирано, че кандидатурите им ще се разгледат, а няма да са поначало изключени ([решение от 11 ноември 1997 г., Marschall, C-409/95](#)).



Дискриминация въз основа на пола

Дискриминация на жените на работното място: бременните работнички

През 1990 г. Съдът постановява, че както **отказът да се наеме на работа** жена, защото е бременна, така и уволняването на работничка по същата причина представляват пряка дискриминация въз основа на пола ([решения от 8 ноември 1990 г., Dekker, C-177/88](#), и [Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88](#)). Впоследствие Съдът пояснява, че забраната да се **уволняват** работнички заради бременността им важи независимо от това дали трудовият договор е сключен за определено или за неопределено време. В същата насока Съдът приема, че **неподновяването** на срочен договор е дискриминационно, ако причината е бременността на работничката ([решения от 4 октомври 2001 г., Jiménez Melgar, C-438/99](#), и [Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Съдът постановява и че уволнението на жена по време на бременността ѝ заради отсъствия, наложени от **свързана с бременността болест**, представлява забранена дискриминация въз основа на пола ([решение от 30 юни 1998 г., Brown, C-394/96](#)). Освен това Съдът пояснява, че уволнението на жена заради бременността ѝ и/или заради раждането на дете остава незаконно дори ако решението за уволнение ѝ е съобщено едва след връщането ѝ от отпуск по майчинство ([решение от 11 октомври 2007 г., Raquay, C-460/06](#)).

Също така Съдът постановява, че уволнението на работничка, която се намира в напреднал етап на лечение за **оплождане ин витро** и затова временно отсъства, представлява пряка дискриминация въз основа на пола, тъй като това засяга само жените ([решение от 26 февруари 2008 г., Mayr, C-506/06](#)).

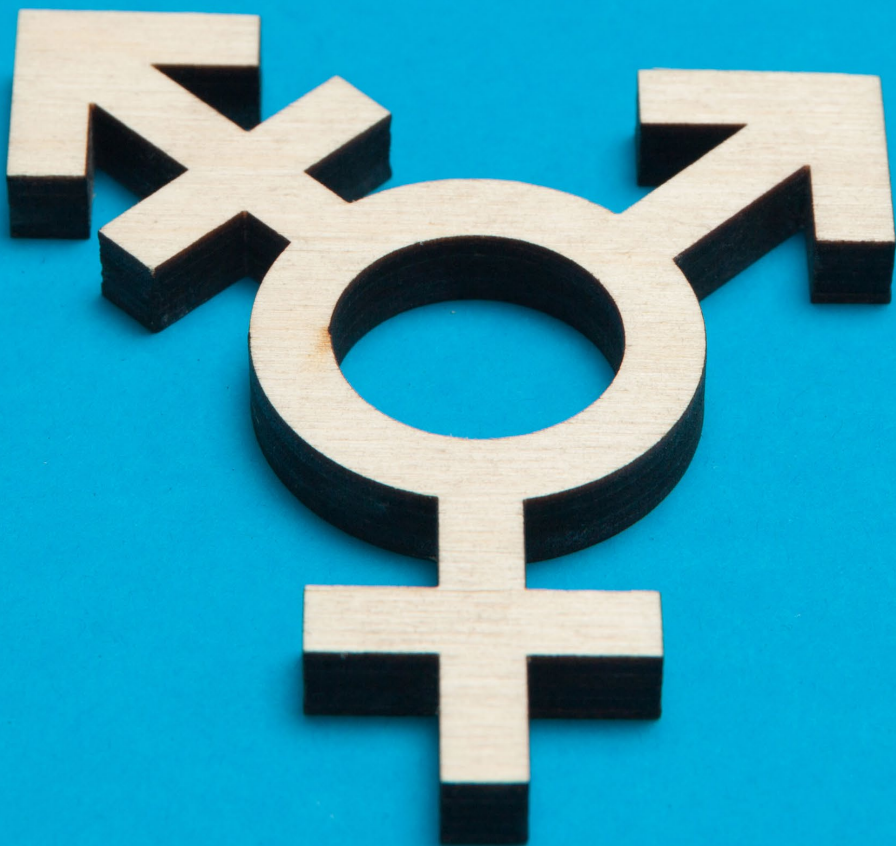


Дискриминация въз основа на пола

Други примери за дискриминация въз основа на пола: застраховането и въоръжените сили

През 2011 г. Съдът приема, че отчитането на пола на застрахования като рисков фактор при **застрахователните договори** представлява дискриминация. По тази причина от 21 декември 2012 г. застрахователните премии и обезщетения в Съюза не зависят от пола на застрахованото лице ([решение от 1 март 2011 г., Association belge des consommateurs Test-Achats и др., C-236/09](#)).

През 1999 г. Съдът пояснява, че организацията и управлението на въоръжените сили трябва да са съобразени с принципа за равно третиране на мъжете и жените, въпреки че достъпът до някои военни части може да е запазен единствено за мъже поради **особените условия на действие** на тези части (например силите за специални операции) ([решение от 26 октомври 1999 г., Sirdar, C-273/97](#)). При всички положения не може да е изцяло изключено жени да заемат военни длъжности, които предполагат **използване на оръжие** ([решение от 11 януари 2000 г., Kreil, C-285/98](#)).



Дискриминация въз основа на пола

Дискриминация поради промяна на пола

През 1996 г. Съдът постановява, че **уволнението на лице поради промяната на пола му** или поради желанието му да промени пола си представлява дискриминация, доколкото това лице е третирано по-неблагоприятно спрямо лицата от пола, към който се е считало, че принадлежи преди операцията ([решение от 30 април 1996 г., P./S., C-13/94](#)).

През 2004 г. Съдът постановява, че национална правна уредба, която не признава **новия пол на транссексуалните хора** и затова не им позволява да сключат брак, е в противоречие с правото на Съюза, ако като последица от това ги лишава от правото на наследствена пенсия ([решение от 7 януари 2004 г., K.B., C-117/01](#)). В същата насока през 2018 г. Съдът постановява, че лице, което е променило пола си, не може да бъде задължавано да унищожи сключения преди промяната брак, за да има право да се пенсионира на възрастта, предвидена за лицата от пола, който е придобило ([решение от 26 юни 2018 г., MB, C-451/16](#)).



Дискриминация въз основа на сексуалната ориентация

През 2015 г. Съдът обявява, че трайното изключване на хомосексуалните и бисексуалните мъже от кръга на **кръводарителите** може да съставлява дискриминация, освен ако е научно установено, че за тези лица е налице повишен риск от заразяване с тежки инфекциозни болести, например с ХИВ, и е спазен принципът на пропорционалност. Затова държавата членка няма право трайно да изключва тези лица, без да е проверила дали съществуват други, по-слабо ограничителни, но също толкова ефективни способности за откриване на ХИВ в кръвта, въпреки че след заразяването с вируса има период, през който биологичните маркери, използвани при тестването във връзка с кръводаряването, остават отрицателни въпреки заразяването на донора („прозоречен период“). Освен това попълването на въпросник и провеждането на индивидуално събеседване с донора биха могли евентуално да позволяват да се установи с по-голяма точност свързаното с риск сексуално поведение ([решение от 29 април 2015 г., Léger, C-528/13](#)).

Съдът също така постановява, че работник, който е сключил **граждански пакт за солидарност** с партньор от същия пол, трябва да има право на същите предимства като предоставяните на хетеросексуалните работници при встъпването им в брак, например специален отпуск и премия, при положение че на хомосексуалните двойки не е разрешено да сключват брак, а гражданският пакт има същата правна стойност като брака за целите на специалния отпуск ([решение от 12 декември 2013 г., Nau, C-267/12](#)).



Дискриминация поради увреждане

Съдът за първи път дефинира понятието „увреждане“ през 2006 г., но през 2013 г. преразглежда тази дефиниция, за да я съобрази с предвидената в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, която Съюзът ратифицира през 2009 г. Съдът неколkokратно е разглеждал случаи на дискриминация поради увреждане, обикновено във връзка с уволнения.

Съдът дефинира увреждането като ограничение, произтичащо от трайни физически, умствени или психични недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници. Съдът също така подчертава, че не може всяко заболяване чисто и просто да се приравни на увреждане. Когато обаче заболяването или друг здравословен проблем отговаря на въпросната дефиниция (както може да е например при затлъстяването), те трябва да се смятат за увреждане независимо от естеството им и от причината за тях.

Следователно лице, което е **уволнено** заради такова заболяване, е пострадало от дискриминация поради увреждане (решения от [11 юли 2006 г., Chacón Navas, C-13/05](#), от [11 април 2013 г., Ring и Skouboe Werge, C-335/11 и C-337/11](#), както и от [18 декември 2014 г., FOA, C-354/13](#)).

Освен това през 2008 г. Съдът постановява, че правото на Съюза защитава служителите, които търпят дискриминация заради това, че имат **дете с увреждане**. Всъщност забраната на пряката дискриминация не се отнася само за хората с увреждания, а важи и в полза на служителите, които трябва да се грижат за свое дете с увреждане ([решение от 17 юли 2008 г., Coleman, C-303/06](#)).



Дискриминация въз основа на възрастта

Принципът за недопускане на дискриминация поради възрастта се прилага главно в областта на заетостта и труда — както при наемането на работа, така и при упражняването на съответната дейност и при пенсионирането.

От 2010 г. досега Съдът неколkokратно е постановявал, че по принцип не е възможно да се определя възрастова граница за наемането на работа при **определени професии**. Въпросът може да стои другояче, ако притежаването на особени физически способности е от основно и определящо значение за упражняването на съответната професия (както е например при пожарникарите, които пряко участват в гасенето на пожари, или при полиците, които изпълняват функции, изискващи използване на физическа сила) (решения от [12 януари 2010 г., Wolf, C-229/08](#), от [13 ноември 2014 г., Vital Pérez, C-416/13](#) и от [15 ноември 2016 г., Salaberria Sorondo, C-258/15](#)).

За сметка на това Съдът признава, че **задължителното пенсиониране** на 65-годишна възраст може да е допустимо, когато целта му е да осигури по-добро разпределение на достъпа до заетост между поколенията, и в частност да премахне безработицата, а засегнатите лица получават адекватна пенсия (решение от [16 октомври 2007 г., Palacios de la Villa, C-411/05](#)). В същата насока Съдът приема, че предвидената в правото на Съюза възрастова граница от 65 години за **пилотите в търговския въздушен транспорт** на пътници, товари и поща е валидна. Тя е обоснована от целта да се гарантира сигурността на гражданското въздухоплаване (решение от [5 юли 2017 г., Fries, C-190/16](#)). Съдът обаче постановява, че пълната забрана за **транспортните пилоти** да упражняват дейността си след навършването на 60 години представлява дискриминация въз основа на възрастта, тъй като подобна забрана надхвърля необходимото за гарантирането на защитата на въздушната безопасност (решение от [13 септември 2011 г., Prigge и др., C-447/09](#)).

Освен това Съдът постановява, че целта да се улесни професионалната реинтеграция на **възрастните работници, останали без работа**, не оправдава национална правна уредба, която разрешава неограничено сключване на срочни трудови договори по отношение на *всички* работници над 52-годишна възраст, независимо дали са или не са били безработни преди сключването на договора и независимо от колко време са били безработни (решение от [22 ноември 2005 г., Mangold, C-144/04](#)).

Съдът също така признава наличието на дискриминация в случаите, в които работникът е лишен от **обезщетение при уволнение** заради това, че получава пенсия за осигурителен стаж и възраст (решение от [12 октомври 2010 г., Andersen, C-499/08](#)).

Накрая Съдът подчертава, че дори когато спорът се води между частноправни субекти, националният съд е длъжен да гарантира спазването на принципа за недопускане на дискриминация въз основа на възрастта, като **при необходимост остави без приложение** всяка противоречаща на този принцип норма от националната правна уредба (решение от [19 април 2016 г., Dansk Industri, C-441/14](#)).



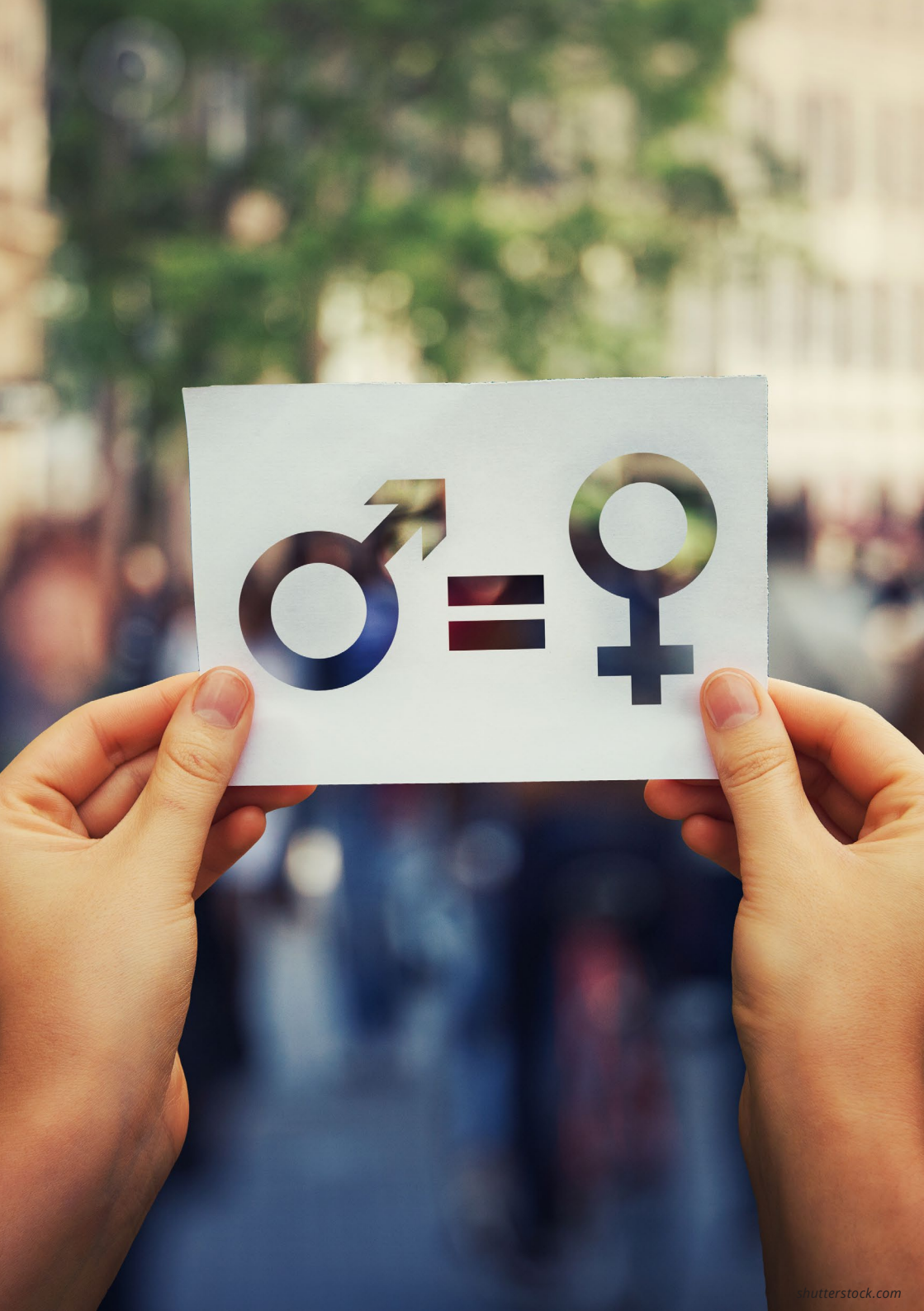
Дискриминация въз основа на религията

Съдът е постановил няколко решения по въпроса за дискриминацията въз основа на религията при наемането на работа и уволняването.

Що се отнася до наемането на работа, Съдът постановява, че **изискването за религиозна принадлежност** за заемане на работно място в църква или религиозна организация трябва да може да бъде предмет на ефективен контрол от страна на държавните съдилища. Посоченото изискване трябва да е необходимо и при отчитане на характера на съответната църква или организация да е обективно продиктувано от характера или условията за упражняване на разглежданата професионална дейност и да е съобразено с принципа на пропорционалност ([решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16](#)).

Що се отнася до уволняването, Съдът приема, че уволняването на главен лекар католик от католическа болница поради сключения от него **повторен брак** след развода му, може да представлява дискриминация въз основа на религията. Всъщност изискването към главен лекар католик да съблюдава свещения и неразривен характер на брака съобразно схващането на католическата църква не изглежда да съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване. Съдът също така пояснява, че забраната на всяка дискриминация въз основа на религията има императивен характер като общ принцип на правото, закрепен в Хартата на основните права, така че всеки частноправен субект може да се позовава на тази забрана при спор, попадащ в обхвата на правото на Съюза ([решение от 11 септември 2018 г., IR, C-68/17](#)).

Във връзка със случаи на уволняване на служителки заради носене на **ислямска забрадка на работното място** Съдът приема, че по принцип предприятието може с вътрешно правило да забрани на служителите си да носят по видим начин политически, философски и религиозни символи. Подобна обща забрана не представлява пряка дискриминация. Тя обаче може да съставлява *непряка* дискриминация, ако поставя в особено неблагоприятно положение лицата от определена религия. Дори и в такъв случай обаче забраната може да е оправдана, ако работодателят провежда политика на неутралитет в отношенията с клиентите, а забраната се отнася само до служителите, които имат визуален контакт с клиентите. В съответните случаи работодателят трябва да провери дали не може да предложи на съответната служителка длъжност, която не предполага такъв контакт. Съдът обаче пояснява, че сама по себе си волята на работодателя да вземе предвид желанията на даден клиент да не бъде обслужван от служителка, която носи ислямска забрадка, не може да се смята за професионално изискване, което изключва наличието на дискриминация ([решения от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions, C-157/15 и Bougnaoui, C-188/15](#)).





СЪД
НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Дирекция „Комуникация“
отдел „Публикации и електронни медии“

Юни 2020 г.

