Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

17 декември 2015 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2006/54/ЕО — Равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите — Дискриминационно уволнение — Член 18 — Обезщетяване или възстановяване на действително претърпяната вреда — Възпиращ характер — Член 25 — Санкции — Наказателно обезщетение за вреди“

По дело C-407/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social № 1 de Córdoba (Трудов съд № 1, Кордоба, Испания) с акт от 1 август 2014 г., постъпил в Съда на 27 август 2014 г., в рамките на производството по дело

María Auxiliadora Arjona Camacho

срещу

Securitas Seguridad España SA,

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: L. Bay Larsen, председател на трети състав, изпълняващ функцията на председател на четвърти състав, J. Malenovský, M. Safjan (докладчик), A. Prechal и K. Jürimäe, съдии,

генерален адвокат: P. Mengozzi,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за Arjona Camacho, от R. Alcaide Aranda, abogado,

— за испанското правителство, от L. Banciella Rodríguez-Miñón и A. Rubio González Alejandro, в качеството на представители,

— за полското правителство, от B. Majczyna, в качеството на представител,

— за правителството на Обединеното кралство, от J. Kraehling, в качеството на представител, подпомагана от A. Bates, barrister,

— за Европейската комисия, от Д. Русанов и E. Adsera Ribera, в качеството на представители,

* Език на производството: испански.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание на 3 септември 2015 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 18 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, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

2 Запитването е подадено в рамките на съдебен спор между г-жа Arjona Camacho, от една страна, и Securitas Seguridad España SA (наричано по-нататък „Securitas Seguridad España“), от друга страна, с предмет присъждането на наказателно обезщетение в полза на г-жа Arjona Camacho вследствие на уволнението ѝ, представляващо основана на пола дискриминация.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 76/207/ЕИО

3 В първоначалната му редакция член 6 от 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) гласи:

„Държавите членки въвеждат в националните си законодателства необходимите мерки, за да дадат възможност на всички лица, които смятат, че са ощетени поради неприлагането на принципа на равното третиране, по смисъла на членове 3, 4 и 5, да предявят своите претенции по съдебен ред, след евентуалното сезиране на други компетентни органи“.

4 Директива 76/207 е изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. (ОВ L 269, стр. 15; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 143). Съгласно съображение 18 от Директива 2002/73:

„Съдът на Европейските общности е постановил, че, за да бъде ефективен, принципът за равно третиране, съдържа в себе си тезата, че винаги когато бъде нарушен, обезщетението, което се изплаща на дискриминирания работник трябва да отговаря на претърпените вреди. Съдът, по-нататък уточнява, че предварителното определяне на максимален размер на обезщетението може да попречи за ефективното компенсиране, както и че изключването на лихвите за компенсация на претърпени загуби не се допуска“.

5 Член 6 от Директива 76/207 е изменен с Директива 2002/73, както следва:

„1. Държавите членки гарантират, че съдебните и/или административни производства, включително, когато те сметнат за целесъобразно и помирителните производства, за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички

лица, които се считат за ощетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях, дори след като отношението, при което се предполага, че е проявена дискриминация, е прекратено.

2. Държавите членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, каквито са необходими за осигуряване на реална и ефективна компенсация или възстановяване на вредите, така както се определят от държавите членки, за вредите и загубите претърпени от лице, увредено в резултат на дискриминация, основаваща се на пола, която е в противоречие на член 3, така че тази компенсация да е действителна и да бъде пропорционална на претърпените вреди; такава компенсация или възстановяване на вредите не може да бъде ограничавана чрез предварително определяне на максимален размер на обезщетението, освен когато работодателят докаже, че единствената вреда, която е претърпял ищецът, е отказът документите му за постъпване на работа да бъдат разгледани.

[…]“.

6 Директива 2002/73 добавя в Директива 76/207 член 8г, който гласи:

„Държавите членки приемат правила за санкциите, приложими при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива, и вземат всички необходими мерки за осигуряване на приложението им.

Санкциите, които могат да съдържат плащане на обезщетение на жертвата, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите членки информират Комисията за тези мерки до 5 октомври 2005 г. и съобщават незабавно за всяка промяна в тях“.

7 Съгласно член 34, параграф 1 от Директива 2006/54, тя отменя Директива 76/207, считано от 15 август 2009 г.

Директива 2006/54

8 Съгласно съображения 1, 33 и 35 от Директива 2006/54:

„(1) Директива 76/207[…] и Директива 86/378/ЕИО от 24 юли 1986 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми [ОВ L 225, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 53] бяха изменени значително. […] Тъй като са внесени нови изменения в посочените директиви, е желателно с оглед на яснотата, въпросните разпоредби да бъдат преработени, като бъдат обединени заедно в единен текст основните разпоредби, съществуващи в тази област, както и някои развития, произтичащи от съдебната практика на Съда на Европейските общности […].

[…]

(33) Съдът ясно е постановил, че за да бъде ефективен, принципът на равното третиране предполага, че компенсацията, присъдена за всяко нарушение, трябва да съответства на претърпяната вреда. Поради това е необходимо да се изключи предварителното определяне на каквато и да е максимална стойност на такава компенсация, освен случаите, когато работодателят може да докаже, че единствената претърпяна вреда, претърпяна от ищеца/ищцата в резултат на дискриминацията, е отказът да бъдат разгледани документите му/ѝ за кандидатстване за работа.

[…]

(35) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по настоящата директива“.

9 Член 1 от тази директива гласи:

„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:

[…]

б) условията на труда, включително заплащането;

[…]

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

10 Член 14 от посочената директива, озаглавен „Забрана за дискриминация“, предвижда в параграф 1, буква в):

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

[…]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член [157 ДФЕС]“.

11 Член 18 от същата директива, озаглавен „Компенсация или възстановяване на вредите“, гласи:

„Държавите членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, каквито са необходими за осигуряване на реална и ефективна компенсация или възстановяване на вредите, така както се определят от държавите членки, за вредите и загубите претърпени от лице, увредено в резултат на дискриминация, основаваща се на пола, така че тази компенсация или възстановяване да действа възпиращо и да бъде пропорционална/о на претърпените вреди. Такава компенсация или възстановяване на вредите не може да бъде ограничавана/о чрез предварително определяне на максимален размер на обезщетението, освен когато работодателят може да докаже, че единствената вреда, която е претърпял ищецът/ищцата, е отказът да бъдат разгледани документите му/й за постъпване на работа“.

12 Член 25 от Директива 2006/54, озаглавен „Санкции“, е със следното съдържание:

„Държавите членки предвиждат норми, съдържащи санкции, които се прилагат при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива, и вземат всички необходими мерки за осигуряване на тяхното прилагане. Санкциите, които могат да съдържат плащане на обезщетение на жертвата, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите членки информират Комисията за тези мерки до 5 октомври 2005 г. и съобщават незабавно за всяка последваща промяна в тях“.

13 Член 27 от тази директива, озаглавен „Минимални изисквания“, гласи в параграф 1:

„Държавите членки могат да въведат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране от тези, предвидени в настоящата директива“.

Испанското право

14 Член 10 от Устройствен закон 3/2007 за действителното равенство между мъжете и жените (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) от 22 март 2007 г. (BOE № 71 от 23 март 2007 г., стр. 12611), озаглавен „Правни последици на актовете на дискриминация“, гласи:

„Действията и договорните клаузи, които представляват или водят до основана на пола дискриминация, са нищожни и не пораждат правно действие, и са основание за носене на отговорност [от автора им], във връзка с което се предвижда система на действително, ефективно и пропорционално възстановяване или обезщетяване на претърпяната вреда, както и евентуално система на ефективни и възпиращи санкции, които да предотвратяват проявите на дискриминация“.

15 Член 183, параграфи 1 и 2 от Закон 36/2011 относно съдебните производства по трудовоправни спорове (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social) от 10 октомври 2011 г. (BOE № 245 от 11 октомври 2011 г., стр. 106584), озаглавен „Обезщетяване“, гласи:

„1. Когато установи, че е извършено нарушение, с решението си съдът определя размера на евентуално дължимото на ищеца обезщетение за претърпяната дискриминация или увреждане на основните му права и публични свободи, като взема предвид както неимуществената вреда от нарушаването на основното право, така и произтичащите от това допълнителни вреди.

2. Съдът определя размера на обезщетението — когато доказването му е прекалено трудно или свързано с големи разходи той определя разумен размер — така че да обезщети пострадалото лице в достатъчна степен и да възстанови, доколкото е възможно, положението му отпреди увреждането, както и да допринесе за постигане на целта за предотвратяване на увреждания“.

Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

16 На 1 юли 2012 г. г-жа Arjona Camacho е била наета на работа от Securitas Seguridad España като служител по сигурността, на пълно работно време, в заведение за изтърпяване на наказания от малолетни в Кордоба (Испания). Тя е била уволнена на 24 април 2014 г.

17 Възразявайки срещу уволнението си, на 6 май 2014 г. г-жа Arjona Camacho е подала молба за постигане на помирение с работодателя си пред Центъра за медиация, арбитраж и помиряване в Кордоба. Такова не е било постигнато.

18 На 26 май 2014 г. г-жа Arjona Camacho е подала пред Juzgado de lo Social № 1 de Córdoba (Трудов съд № 1, Кордоба) иск за установяване, че уволнението ѝ е нищожно.

19 В това отношение г-жа Arjona Camacho сочи, като главно искане, че уволнението ѝ представлява основана на пола дискриминация. Тя претендира заплащането на обезщетение в размер 6 000 EUR за вредите, които твърди, че е претърпяла.

20 Както запитващата юрисдикция посочва, тя счита за доказано, че уволнението на г-жа Arjona Camacho представлява основана на пола дискриминация и всички доказателства, на които почива тази констатация, ще бъдат изложени в решението, което ще постанови след отговора на Съда.

21 Запитващата юрисдикция допълва, че в бъдещото решение ще уточни и съображенията, поради които счита, че обезщетение в размер на 3 000 EUR е достатъчно за пълното поправяне на претърпените от г-жа Arjona Camacho вреди в резултат на уволнението ѝ по причина на пола ѝ.

22 При все това запитващата юрисдикция си задава въпроса дали в приложение на член 18 от Директива 2006/54 — съгласно който вредата трябва да бъде възстановена или обезщетена така, че да има и възпиращо действие — тя е длъжна да присъди в полза на г-жа Arjona Camacho обезщетение, което надхвърля пълното обезщетяване на претърпяната вреда, под формата на наказателно обезщетение, за да служи то за назидание на бившия ѝ работодател и третите лица.

23 Запитващата юрисдикция уточнява, че понятието „наказателно обезщетение“ не съществува в испанското право.

24 При това положение Juzgado de lo Social № 1 de Córdoba (Трудов съд № 1, Кордоба) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 18 от Директива [2006/54] — който предвижда, че обезщетението на лице, пострадало от основана на пола дискриминация, трябва да е (освен реално, ефективно и пропорционално на претърпяната вреда) и с възпиращо действие — да се тълкува в смисъл, че разрешава на националния съд, дори ако правната фигура на наказателното обезщетение е чужда на самата правна традиция на този съд, да присъди същинско допълнително наказателно обезщетение в разумен размер, тоест допълнителна сума, която надхвърля пълното поправяне на действителните вреди, претърпени от пострадалото лице, и служи като назидание за останалите (освен за самия причинител на вредата), но остава в границите на това, което е пропорционално?“.

По преюдициалния въпрос

25 С въпроса си запитващата юрисдикция пита, по същество, дали член 18 от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че за да бъде вредата, която дадено лице твърди, че е претърпяло в резултат на основана на пола дискриминация, действително възстановена или обезщетена така, че да е налице възпиращ ефект, на това лице трябва да се присъди, освен обезщетение за претърпените вреди, още и наказателно обезщетение.

26 Съгласно посочения член 18 държавите членки въвеждат в националните си правни системи необходимите мерки за осигуряване на реално обезщетяване или възстановяване на вредите, претърпени от лице в резултат на дискриминация, основаваща се на пола, така че те да действат възпиращо и да бъдат пропорционални на претърпените вреди, като поправянето не може да бъде ограничавано чрез предварително определен максимален размер, освен при отказ да бъдат разгледани документите на това лице за постъпване на работа.

27 Тази разпоредба възпроизвежда текста на член 6, параграф 2 от Директива 76/207, изменена с Директива 2002/73.

28 Както обаче следва от съображение 18 от Директива 2002/73, последната изменя член 6 от Директива 76/207 с цел да вземе предвид практиката на Съда, и по-специално решения Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335) и Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208).

29 В това отношение следва да се припомни, че при тълкуването на член 6 от Директива 76/207, която е отменена и заменена с Директива 2006/54, Съдът отбелязва, че държавите членки са длъжни да предприемат необходимите мерки, за да дадат възможност на всички лица, които смятат, че са увредени поради дискриминация, която противоречи на тази директива, да предявят претенциите си по съдебен ред. Подобно задължение предполага, че въпросните мерки са достатъчно ефикасни, за да се постигне преследваната с Директива 76/207 цел и че заинтересованите лица могат действително да се позоват на тях пред националните съдилища (вж. решения Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, т. 22 и Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, т. 43).

30 Съгласно практиката на Съда посоченият член 6 не налага на държавите членки определена мярка в случай на нарушение на забраната за дискриминация, а им оставя възможност свободно да избират между различните разрешения, подходящи за постигане на целта на Директива 76/207, в зависимост от различните хипотези, които могат да възникнат (вж. решения Von Colson и Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, т. 18, Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, т. 23 и Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, т. 44).

31 Все пак подходящите мерки за възстановяване на действителните равни възможности трябва да осигуряват действителна и ефикасна съдебна защита и да имат реално възпиращо действие спрямо работодателя (вж. решения Von Colson и Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, т. 23 и 24, Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, т. 25 и Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, т. 45).

32 Тези императивни изисквания налагат задължително да се вземат предвид характеристиките на всеки отделен случай на нарушение на принципа на равните възможности. В хипотезата на дискриминационно уволнение обаче възстановяването на положението на равни възможности не би могло да бъде осъществено без реинтеграция на дискриминираното лице или, алтернативно, без парично поправяне на претърпяната вреда (решение Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, т. 25).

33 Най-сетне, съгласно практиката на Съда, когато като мярка за постигане на целта за възстановяване на действителните равни възможности е възприето паричното обезщетение, то трябва да е достатъчно, в смисъл че трябва да позволява, съгласно приложимите национални правила, пълното поправяне на действително претърпените вследствие на дискриминационното уволнение вреди (вж. решения Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, т. 26 и Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, т. 46).

34 Следователно от член 6 от Директива 76/207, в първоначалната му редакция, както и от цитираната в точки 29—33 от настоящото решение практика на Съда следва, че търсеното с член 6 действително възпиращо действие не изисква на лицето, пострадало от основана на пола дискриминация, да бъде присъдено наказателно обезщетение, което надхвърля пълното поправяне на действително претърпени вреди и представлява наказателна мярка.

35 Тази констатация се подкрепя и от алтернативния характер на присъденото обезщетение в парична форма в случай на дискриминационно уволнение, както е посочено в точка 32 от настоящото решение.

36 Както отбелязва генералният адвокат в точка 32 от заключението си, не е настъпила никаква съществена промяна в правото на Съюза, която да налага член 18 от Директива 2006/54 да бъде тълкуван по различен начин от член 6 от Директива 76/207.

37 Поради това се налага констатацията, че за да е налице действително възстановяване или обезщетяване, което има възпиращо действие и е пропорционално на претърпяната вреда в резултат на основана на пола дискриминация, член 18 от Директива 2006/54, подобно на член 6 от Директива 76/207, налага на държавите членки, които избират поправянето чрез заплащане на паричното обезщетение, да въведат във вътрешното си право мерки, предвиждащи

плащането в полза на увреденото лице на обезщетение, което покрива изцяло претърпяната вреда, съгласно определени от тях условия, но не предвижда плащането на наказателно обезщетение.

38 Освен това член 25 от Директива 2006/54 предвижда, че държавите членки определят режима на санкции, приложими при нарушаване на националните разпоредби, приети в съответствие с тази директива, и приемат всички мерки, необходими за да гарантират тяхното прилагане. Този член предвижда също така, че санкциите, които „могат да съдържат плащане на обезщетение на жертвата“, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

39 В резултат на това, докато член 18 от Директива 2006/54 цели да наложи обезщетяване или възстановяване на претърпяната от пострадалото лице вреда, от текста на член 25 от тази директива следва, че той предоставя на държавите членки възможността да приемат мерки, целящи да санкционират дискриминацията, основана на пола, под формата на плащане на обезщетение на жертвата.

40 Така член 25 от Директива 2006/54 позволява — но не налага — на държавите членки да предприемат мерки, предвиждащи плащането на наказателно обезщетение на лицето, пострадало от основана на пола дискриминация.

41 В същия смисъл, член 27, параграф 1 от тази директива гласи, че държавите членки могат да приемат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни с оглед на защитата на принципа за равно третиране от тези, предвидени в посочената директива.

42 В настоящия случай запитващата юрисдикция отбелязва, че понятието „наказателно обезщетение“ не съществува в испанското право.

43 При тези условия, при липсата на разпоредба в националното право, позволяваща плащането на наказателно обезщетение на пострадало от основана на пола дискриминация лице, член 25 от Директива 2006/54 не предвижда националният съд да може на собствено основание да осъди извършителя на тази дискриминация да заплати такова обезщетение.

44 Следва да се допълни, че дори да се приеме, че дадена държава членка реши да приеме мерки, позволяващи присъждането на наказателно обезщетение на дискриминираното лице, критериите, които позволяват да се определи обхватът на обезщетението, трябва да се установят във вътрешния правен ред на всяка държава членка, при условие че бъдат спазени принципите на равностойност и ефективност (вж. по аналогия решения Manfredi и др., C-295/04—C-298/04, EU:C:2006:461, т. 92, Donau Chemie и др., C-536/11, EU:C:2013:366, т. 25—27 и Hirmann, C-174/12, EU:C:2013:856, т. 40).

45 С оглед на изложеното по-горе, на поставения въпрос следва да се отговори, че член 18 от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че за да е налице действително възстановяване или обезщетяване, което има възпиращо действие и е пропорционално на претърпяната вреда в резултат на основана на пола дискриминация, този член налага на държавите членки, които избират поправянето чрез заплащане на парично обезщетение, да въведат във вътрешния си правен ред мерки, предвиждащи плащането в полза на увреденото лице на обезщетение, което покрива изцяло претърпяната вреда, съгласно определени от тях условия.

По съдебните разноски

46 С оглед на обстоятелството, че за страните в 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 (четвърти състав) реши:

Член 18 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 за да е налице действително възстановяване или обезщетяване, което има възпиращо действие и е пропорционално на претърпяната вреда в резултат на основана на пола дискриминация, този член налага на държавите членки, които избират поправянето чрез заплащане на парично обезщетение, да въведат във вътрешния си правен ред мерки, предвиждащи плащането в полза на увреденото лице на обезщетение, което покрива изцяло претърпяната вреда, съгласно определени от тях условия.

Подписи