

Текст неофіційного перекладу рішення:

Обставини справи

Справа стосувалася тверджень заявниці – дипломатичного представника, про те, що її було відкликано з посади в посольстві Румунії в Любляні (Словенія) у зв'язку із її вагітністю.

Заявницю було направлено до м. Любляни в березні 2007 року. Вона мала консульські обов'язки: її робота головним чином складалася з надання допомоги румунським громадянам у надзвичайних ситуаціях, таких як ув'язнення поліцією без документів, що посвідчують особу або госпіталізації.

Заявниця у квітні 2007 року вийшла заміж за громадянина Словенії, у них народилось двоє дітей (у червні 2008 року та в липні 2009 року).

Під час своєї першої вагітності заявниця була відсутня на роботі з листопада 2007 року по лютий 2008 року, зокрема, у зв'язку з тим, що її лікар призначив постільний режим та вона використовувала свою щорічну відпустку. Упродовж цього періоду діяльність консульської служби була призупинена і прохання про надання допомоги направлялись до сусідніх країн. Під час перебування заявниці у відпустці по вагітності та пологах на її посаду знайшли тимчасового працівника.

Як тільки заявниця повідомила про свою другу вагітність у січні 2009 року, Міністр закордонних справ вирішив припинити її роботу в м. Любляні та відкликати заявницю до м. Бухаресту. Міністр дійшов висновку, що вона не могла виконувати свою роботу у зв'язку із візитами до лікаря та перебуванням у відпустці по вагітності та пологах.

Заявниця відразу написала заяву про надання їй відпустки по догляду за дитиною і далі разом із чоловіком поїхала на дипломатичну роботу за кордон за місцем його роботи, а на свою роботу в Міністерстві закордонних справ повернулася у вересні 2015 року. На час припинення трудового контракту заявниці не виплачувалась заробітна плата.

У вересні 2009 року заявниця звернулась із цивільним позовом до Міністра, стверджуючи, що припинення її роботи за кордоном було дискримінаційним, оскільки єдиною підставою для цього була її вагітність. Національні суди відхилили її позов своїм остаточним рішенням у листопаді 2012 року, зазначивши, що припинення її роботи не було дисциплінарним заходом, а було прийняте з огляду на забезпечення функціонування консульської секції посольства в м. Любляні.

Оцінка Суду

ЄСПЛ вказав, що стандарти усталеної практики, розвинуті щодо захисту за статтею 14 Конвенції, були застосовні до справ, порушених за статтею 1 Протоколу № 12 до Конвенції. Крім іншого, ЄСПЛ підкреслив, що для цілей статті 14 Конвенції різниця у

поводженні була дискримінаційною у разі «відсутності об'єктивного та розумного виправдання».

Уряд визнав, що вагітність заявниці відігравала роль при прийнятті рішення про припинення її дипломатичної місії. Лише жінки можуть бути піддані неоднаковому ставленню у зв'язку із цим, а тому ЄСПЛ визнав, що із заявницею фактично поводитись по-іншому у зв'язку із приналежністю до певної статі.

Однак така різниця у поведженні могла бути розцінена як дискримінація лише у разі, якщо вона не була виправдана. На думку Суду, національні органи влади надали відповідні та достатні причини виправдання припинення дипломатичної місії заявниці за кордоном.

Крім того, таке рішення було необхідним для забезпечення та підтримки функціональної спроможності консульського відділу посольства і, зрештою, задля захисту прав інших осіб, а саме румунських громадян, які потребують допомоги за кордоном. Беручи до уваги характер роботи заявниці та невідкладність запитів / прохань, які вона покликана вирішувати, її відсутність на роботі могла поставити під загрозу консульські функції в посольстві. Це було наочно продемонстровано, коли консульські функції були призупинені, і запити / прохання про надання допомоги направлялися до сусідніх країн у певний період під час першої вагітності заявниці.

У будь-якому разі наслідки прийняття такого рішення не спричинило заявниці серйозних труднощів. Її не було звільнено, і таке рішення було прямо заборонено національним законодавством про рівні можливості та суперечило б міжнародним обов'язкам Румунії. Як вказали національні суди, це рішення не було заходом дисциплінарної відповідальності. Фактично роботодавець заявниці продовжував її підвищувати за посадою: вперше у грудні 2007 року, хоча вона була відсутня впродовж своєї першої вагітності, і знову у вересні 2016 року, після спливу року з моменту повернення до роботи.

Тому Суд визнав, що порушення статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції у цій справі не було.

Висновок

Відсутність порушення статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції (загальна заборона дискримінації).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 20 жовтня 2020 року і набуде статусу остаточного відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції.