

Обставини справи

Посилаючись на статтю 1 Протоколу № 12 до Конвенції (загальна заборона дискримінації), заявниці скаржилися на те, що їх примусили вийти на пенсію у зв'язку з досягненням ними пенсійного віку для жінок, що становило дискримінацію. Пані Марін також посилалася на статтю 14 Конвенції (заборона дискримінації) разом із статтею 8 Конвенції (право на повагу до приватного і сімейного життя).

Заявницями в цій справі були державні службовці на пенсії.

Перша заявниця – пані Морару – працювала в Галацькому відділенні Національного агентства фіскальної адміністрації. У 2016 році вона наблизилася до обов'язкового пенсійного віку для жінок, у зв'язку із чим попросила дозволити їй продовжувати працювати до 65 років – пенсійного віку для чоловіків.

Однак 1 березня 2017 року трудовий договір пані Морару було розірвано на підставі того, що вона досягла встановленого законом пенсійного віку й закінчила період обов'язкової сплати внесків за пенсійною програмою. Її роботодавець відмовився скасувати це рішення.

Пані Морару звернулася до суду, стверджуючи про дискримінацію за ознакою статі. У першій інстанції суд округу Вранча ухвалив рішення на її користь, вважаючи, що відповідно до Закону про пенсії та Директиви 2006/54/ЄС державний службовець мав право, а не обов'язок вийти на пенсію. Однак її роботодавець подав апеляцію. Галацький апеляційний суд визнав, що закони, на які посилалися у суді першої інстанції, у цій справі не застосовувалися, а вимоги Закону про державну службу та Закону про пенсійне забезпечення чітко вказували, що трудовий договір державного службовця автоматично припинявся, коли він досягав пенсійного віку.

Друга заявниця – пані Марін – була керівником служби в Міністерстві бізнесу, торгівлі та підприємництва.

У січні 2019 року її роботу було припинено, оскільки вона досягла обов'язкового пенсійного віку для жінки. Міністерство відмовилося переглядати це рішення. Друга заявниця звернулася до суду, щоб скасувати вказане рішення, аргументуючи це тим, що більш ранній вік виходу на пенсію жінки був дискримінаційним. У червні 2019 року Окружний суд міста Бухарест ухвалив рішення на її користь, скасувавши рішення про звільнення.

Однак роботодавець успішно оскаржив це рішення. Апеляційний суд Бухареста конкретно заявив, що пані Марін вимагала не рівного ставлення, а лише щоб їй було дозволено працювати ще один рік на її посаді, що не підпадало під дію відповідної національної судової практики із цього питання.

Законодавство та судова практика в Румунії в цьому питанні змінилися з моменту подання скарг жінками, і тепер вони можуть працювати на посадах державної служби до досягнення того ж пенсійного віку, який встановлено для чоловіків.

Оцінка Суду

ЄСПЛ постановив, що справу необхідно було розглянути відповідно до статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції.

ЄСПЛ постійно встановлював у своїй практиці, що різниця в пенсійному віці між статями становила різницю в поводженні, як це було, коли ці заяви були подані. Стосовно сумісності цієї ситуації з Конвенцією, ЄСПЛ зазначив, що ситуація мала бути пов'язана з механізмами соціального забезпечення, які діють у державі. Він зауважив, що національні суди не розглянули відповідні аргументи щодо права Європейського Союзу чи прецедентного права Суду Європейського Союзу.

Уряд не навів жодних аргументів щодо фінансових чи інших витрат для суспільства внаслідок дозволу жінкам працювати до 65 років. Справді, пізніше ситуація в Румунії була виправлена за допомогою законодавства та рішення Конституційного суду (№ 387/2018). Подальше рішення цього суду (№ 112/2021) поширило це положення на державну службу. Отже, ЄСПЛ дійшов висновку, що ненадання заявникам можливості продовжувати працювати попри настання пенсійного віку для жінок і до досягнення ними пенсійного віку, встановленого для чоловіків, є дискримінацією за ознакою статі, яка не була об'єктивно виправданою чи необхідною, що порушує статтю 1 Протоколу № 12 до Конвенції.

Висновок

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

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 20 грудня 2022 року й набуло статусу остаточного 20 березня 2023 року відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції.