

Обставини справи

Справа стосувалася звільнення заявниці з компанії, де вона працювала на посаді фінансового директора, після того, як вона подала скаргу про дискримінацію за статевою ознакою.

Заявниця, є громадянкою Іспанії, яка народилася в 1969 році та проживає в Аллаурін-де-ла-Торре (Іспанія).

У період з 1994 по 2017 рік працювала керівником фінансового відділу в компанії, що надавала адміністративні послуги банку. В рамках своїх функцій вона контролювала нарахування заробітної плати персоналу.

6 квітня 2017 року вона подала заяву про примирення (*papeleta de conciliación*) проти свого роботодавця, стверджуючи, що зазнала дискримінації за статевою ознакою, оскільки отримувала меншу заробітну плату, ніж решта її колег на тій самій посаді, котрі були чоловіками. Вона вимагала рівної оплати праці та компенсації.

За відсутності врегулювання спору. 8 червня 2017 року вона подала судовий позов про захист своїх основних прав, повторивши свої аргументи.

10 серпня 2017 року суд Малаги у справах працевлаштування задовольнив її позов. Паралельно, 2 травня 2017 року заявниця була звільнена з роботи. У листі з повідомленням про звільнення роботодавець зазначив, що вона порушила обов'язок щодо збереження конфіденційності (нерозголошення) та політику компанії щодо захисту персональних даних. Зокрема, вона розкрила персональні дані у зв'язку зі своєю офіційною скаргою та поділилася ними електронною поштою з третіми особами.

18 травня 2017 року заявниця подала заяву про примирення у зв'язку зі своїм звільненням. За відсутності угоди вона ініціювала судовий розгляд 14 червня 2017 року, стверджуючи, що звільнення було помстою за подання позову про дискримінацію.

8 липня 2019 року суд Малаги у справах працевлаштування відхилив її позов і підтвердив рішення про звільнення, встановивши відсутність причинно-наслідкового зв'язку між офіційною скаргою від 6 квітня 2017 року та звільненням, і постановив, що вона вчинила дуже серйозний проступок. Апеляція заявниці була відхилена Вищим судом Андалусії. 24 березня 2021 року Верховний Суд визнав неприйнятною касаційну скаргу, а 17 січня 2022 року Конституційний Суд визнав неприйнятною апеляцію *amparo*.

12 липня 2022 року заявниця подала скаргу до ЄСПЛ посилаючись на порушення статті 6 (право на справедливий суд) та 14 (заборона дискримінації) Конвенції, вона скаржилася, що, підтвердивши її звільнення, національні суди не захистили її від помсти за успішну скаргу на дискримінацію за ознакою статі.

Оцінка Суду

ЄСПЛ вважав, що порушені питання слід розглядати з огляду на вимоги статті 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 8.

Суд вважав, що зобов'язання Держави за цими статтями вимагали забезпечення реального та ефективного захисту від будь-якої форми помсти з боку роботодавців у зв'язку зі скаргами, поданими для забезпечення права не піддаватися дискримінації за ознакою статі. Національне законодавство передбачало рівне ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та оплати праці, а також захист від репресій у цьому розумінні. Суд не виявив жодних недоліків у відповідній нормативно-правовій базі. Отже, ЄСПЛ мав визначити, чи застосування національного законодавства судами, які розглядали справу заявниці, забезпечило достатній захист її прав.

Національні суди зіткнулися з кількома суперечливими інтересами, а саме: з одного боку, право заявниці не піддаватися дискримінації за ознакою статі в контексті зайнятості та її право подавати позов на захист цього права, не наражаючись на помсту після таких дій, а з іншого боку, право на захист персональних даних її колег та обов'язок компанії захищати ці дані. Національні суди повинні були знайти баланс між цими інтересами та оцінити, чи було звільнення – суворим дисциплінарним заходом – виправданим у конкретних обставинах справи.

Хоча національні суди не оскаржували позицію заявниці щодо причин розкриття нею інформації про заробітну плату, вони врахували в не повній мірі той факт, що між нею та її роботодавцем існувала ситуація тривалого конфлікту щодо дискримінації за ознакою статі, та те що вона зазнавала дискримінаційного ставлення протягом кількох років, як згодом визнали національні суди, і що заявниця неодноразово скаржилася на такі дії. Не ставлячи під сумнів висновок національних судів про те, що розкриття даних про заробітну плату було порушенням обов'язків заявниці як працівника, Суд вважав, що вищезазначені елементи були дуже важливими для оцінки контексту та тяжкості цього порушення і, отже, для обґрунтування виду дисциплінарного заходу, який вирішив застосувати роботодавець. Оцінка вищезазначених фактів, зі свого боку, безсумнівно мала значення для з'ясування, чи був намір помсти, принаймні частково, мотивом звільнення.

На думку ЄСПЛ, національні суди підтвердили звільнення заявниці, застосувавши підхід, несумісний з позитивними зобов'язаннями Держави щодо захисту від дискримінації. Її звільнення мало наслідком нівелювання захисту від дискримінації, наданого в окремому провадженні, і національні суди не врахували цей наслідок. Крім того, національні суди не приділили уваги таким важливим елементам, як постійна дискримінація за статевими ознаками, якій піддавалася заявниця, неодноразова відсутність реакції роботодавця на її спроби припинити це внутрішніми засобами, мета розголошення приватної інформації та суворість вжитого проти неї заходу, що могло свідчити про мотив помсти.

Таким чином, було порушення статті 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 8. У зв'язку з цим Суд постановив, що Іспанія повинна виплатити заявниці 12 000 євро (EUR) відшкодування моральної шкоди.

Висновок

Порушення статті 14 Конвенції (заборона дискримінації) у поєднанні зі статтею 8 Конвенції (право на повагу до приватного і сімейного життя).

Рішення у цій справі ухвалене Палатою 4 грудня 2025 року та набуло статусу остаточного 11 травня 2026 року відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції.