

**Zwolnienie z pracy w spółce energetycznej należącej do państwa kobiety – pracownicy ochrony ze względu na jej płeć**

**Emel Boyraz przeciwko Turcji (wyrok – 2 grudnia 2014r., Izba (Sekcja II), skarga nr 61960/08)**

*Emel Boyraz w 1999 r. zdała egzaminy i miała podjąć pracę jako pracownik ochrony w oddziale państwowej spółki energetycznej (TEDAŞ). 5 lipca 2000 r. została jednak poinformowana, że nie spełnia dwóch wymagań: nie jest mężczyzną i nie odbyła służby wojskowej. E. Boyraz odwołała się od tej decyzji. 27 lutego 2001 r. Sąd Administracyjny w Ankarze orzekł na jej korzyść. Spółka zaskarżyła ten wyrok i 31 marca 2003 r. Wydział XII Naczelnego Sądu Administracyjnego orzekł zgodność decyzji administracji z prawem, ponieważ wymóg dotyczący służby wojskowej wskazywał, że stanowisko wchodzące w grę było zarezerwowane dla kandydatów płci męskiej. Wymóg był uprawniony ze względu na naturę stanowiska i interes publiczny. Pani Boyraz została zwolniona 17 marca 2004 r. Sąd Administracyjny w Ankarze podtrzymał tę decyzję. W swoich odwołaniach skarżąca twierdziła, że w podobnej sprawie Zgromadzenie Ogólne Wydziałów Postępowania Administracyjnego Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA) 6 grudnia 2007 r. wydało orzeczenie na korzyść innej skarżącej. Wydział XII Naczelnego Sądu Administracyjnego utrzymał jednak w mocy wyrok Sądu Administracyjnego ograniczając się do odnotowania wskazanego orzeczenia Zgromadzenia Ogólnego Wydziałów Postępowania Administracyjnego Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA), ale w żaden sposób się do niego nie ustosunkował.*

W skardze do Trybunału, pani Boyraz zarzuciła, że decyzje wydane przeciwko niej w postępowaniu krajowym oznaczały dyskryminację ze względu na płeć (art. 14 Konwencji). Z powołaniem się na art. 6 ust. 1 twierdziła, że postępowanie administracyjne w sprawie jej zwolnienia było nadmiernie długie i nierzetelne w szczególności dlatego, że w identycznych sprawach sądy administracyjne wydały sprzeczne ze sobą orzeczenia.

Trybunał postanowił rozpatrzyć tę sprawę na tle art.14 w połączeniu z art.8 Konwencji. Potwierdził, że Konwencja świadomie pomija prawo do przyjęcia do służby cywilnej. W rezultacie, odmowa w tym zakresie jako taka nie może stanowić podstawy zarzutu na podstawie Konwencji.

W tej sprawie rozważenia wymagała kwestia, czy skarżąca była uprawniona do ubiegania się o powołanie do służby cywilnej. Skarżąca nie postawiła zarzutu odmowy powołania jej na funkcjonariusza publicznego. Nie twierdziła np., że stało się to z powodu braku wymaganych niezbędnych kwalifikacji. Jej argumenty wskazywały na różnicę traktowania ze względu na płeć. Poza tym, zdała właściwy egzamin i została powiadomiona przez Departament ds. Osobowych Kancelarii Premiera o przyjęciu do pracy w ochronie w Oddziale TEDAŞ w mieście Batman. W ślad za wyrokiem Sądu Administracyjnego w Ankarze z 27 lutego 2001r. podpisała stosowną umowę i pracowała do 17 marca 2004r. W tych okolicznościach skarżąca należało uważać za funkcjonariusza, który następnie został zwolniony ze służby.

Trybunał systematycznie twierdził, że osoba powołana do służby cywilnej może zarzucać jej zwolnienie, jeśli oznacza ono naruszenie jej praw na podstawie Konwencji, w tym na podstawie art. 8. Funkcjonariusze publiczni nie są pozbawieni ochrony na podstawie Konwencji. W wielu sprawach Trybunał potwierdził, że odwołanie funkcjonariusza publicznego stanowiło ingerencję w prawo do życia prywatnego.

W okolicznościach tej sprawy Trybunał potwierdził, że skarżąca została zwolniona ze stanowiska w 2004r. ze względu na płeć. Pojęcie „życie prywatne” obejmuje aspekty dotyczące danych osobistych i płci osoby jako nieodłącznych części jej tożsamości. Środek tak drastyczny jak zwolnienie ze stanowiska wyłącznie ze względu na płeć negatywnie wpływa na tożsamość danej osoby, jej wyobrażenie o sobie oraz poczucie własnej wartości a w rezultacie na jej życie prywatne. Trybunał uważał więc, że zwolnienie skarżącej wyłącznie ze względu na płeć stanowiło ingerencję w jej prawo do poszanowania życia prywatnego. Poza tym miało wpływ na jej „wewnętrzny krąg”, ponieważ utrata zatrudnienia musiała być dolegliwa również materialnie dla niej samej i jej rodziny. Z tego powodu musiała również cierpieć i obawiać się przyszłości. Zwolnienie odbiło się na wielu jej relacjach z innymi ludźmi, w tym zawodowych oraz możliwości wykonywania zawodu odpowiadającego kwalifikacjom. Trybunał uważał więc, że w przypadku zarzutu skarżącej art.8 miał zastosowanie. W rezultacie w okolicznościach tej sprawy art.14 miał zastosowanie w połączeniu z art. 8.

Państwa korzystają z dużej swobody przy ocenie, czy i w jakim stopniu różnice w skądinąd podobnych sytuacjach usprawiedliwiają odmienne traktowanie. Jej zakres różni się w zależności od okoliczności, przedmiotu oraz tła sprawy, ale ostateczne rozstrzygnięcie, czy były przestrzegane wymagania Konwencji, należy do Trybunału. W sytuacji, gdy różnica traktowania wynika z płci, margines swobody państwa jest wąski. W takich sytuacjach zasada proporcjonalności nie tylko wymaga, aby wybrany środek generalnie nadawał się do osiągnięcia realizowanego celu, ale również wykazania, że w danych okolicznościach był on konieczny. Trybunał potwierdził poza tym, że postęp w sferze równości płci stanowi dzisiaj ważny cel w państwach członkowskich Rady Europy. Wymagane są bardzo poważne racje, aby możliwe było uznanie takiej różnicy traktowania za zgodną z Konwencją.

W tej sprawie, Trybunał zauważył na początku, że zarówno organy administracyjne jak i Wydział XII Naczelnego Sądu Administracyjnego uważali, że stanowisko pracownika ochrony w Oddziale w Batman spółki TEDAŞ było zastrzeżone dla mężczyzn. W związku z tym skarżąca jako kobieta, nie nadawała się na nie. Zdaniem Trybunału oznaczało to wyraźną „różnicę traktowania” ze względu na płeć osób znajdujących się w analogicznej sytuacji.

Przy ocenie, czy różnica traktowania między kobietami i mężczyznami była obiektywnie i rozsądnie usprawiedliwiona na podstawie art.14 Trybunał odnotował argument rządu odnoszący się do natury służby pracownika ochrony w Oddziale w Batman spółki TEDAŞ oraz panujących tam warunków pracy. Podobne wyjaśnienia przedstawił również departament personalny tego oddziału Ministerstwu Energii i Bogactw Naturalnych. Trybunał zauważył w związku z tym, że sprowadzały się one do twierdzenia, że działania pracowników ochrony wiązały się z pewnym ryzykiem i odpowiedzialnością, ponieważ musieli pracować na terenach wiejskich oraz posługiwać się bronią palną i siłą fizyczną w przypadku ataku na chronione przez nich obiekty. Organy administracyjne uważały, jak się wydaje, że kobiety nie potrafiły stawić czoła takiemu ryzyku i brać na siebie tego rodzaju odpowiedzialności. W argumentacji władz administracyjnych ani rządu nie znalazły się jednak żadne wyjaśnienia na ten temat. Wydział XII NSA nie ustosunkował się w swoich orzeczeniach do stanowiska administracji ani sam w żaden sposób nie uzasadnił, dlaczego uważał, że wyłącznie mężczyźni nadawali się na stanowisko wchodzące w grę.

Trybunał zdawał sobie sprawę, że mogły istnieć uprawnione wymagania dotyczące określonych rodzajów działalności zawodowej uzależnione od ich natury i kontekstu. W tej sprawie jednak, ani organy administracyjne ani Wydział XII NSA nie wykazał, że wyłącznie męski personel mógł być zatrudniony w ochronie w Oddziale w Batman spółki TEDAŞ. Brak

takiego uzasadnienia w orzeczeniu Wydziału XII był szczególnie warty podkreślenia z tego względu, że trzy miesiące przed jego wydaniem Zgromadzenie Ogólne Wydziałów Postępowania Administracyjnego NSA stwierdziło – w sprawie wniesionej przez R.B. – że nie było przeszkód w zatrudnieniu kobiety jako pracownika ochrony w tym samym Oddziale. Trybunał ze swojej strony również uważał, że sam fakt, iż pracownicy ochrony w Batman muszą pracować na nocnych zmianach i na terenach wiejskich, a w pewnych okolicznościach używać broni palnej i siły fizycznej, nie mógł usprawiedliwiać różnicy traktowania między mężczyznami i kobietami.

Ponadto, skarżąca pracowała w Oddziałach w Batman i Elaziğ spółki TEDAŞ w okresie między 11 lipca 2001r. i 17 marca 2004r. jako pracownik ochrony. Trybunał zauważył, że powodem jej późniejszego zwolnienia ze stanowiska pracownika ochrony nie była niezdolność wzięcia na siebie ryzyka i odpowiedzialności związanych z jej stanowiskiem, ale orzeczenia sądowe. Nic w tym przypadku nie wskazywało, że skarżąca nie wypełniała swoich obowiązków w spółce TEDAŞ ze względu na swoją płeć.

W podsumowaniu Trybunał stwierdził, że różnica traktowania, której skarżąca była ofiarą, oznaczała dyskryminację ze względu na płeć. W rezultacie nastąpiło naruszenie art. 14 Konwencji w połączeniu z art.8. (sześć do jednego).

W związku z twierdzeniem rządu, iż art.6 Konwencji nie miał w tej sprawie zastosowania Trybunał rozstrzygnął tę kwestię w świetle zasad zawartych w wyroku Wielkiej Izby Vilho Eskelinen i inni v. Finlandia (z 19 kwietnia 2007r.). Bezsporne było, że skarżąca zgodnie z prawem krajowym była uprawniona do ubiegania się o stanowisko pracownika ochrony i że istniał rzeczywisty i poważny „spór” w rozumieniu art. 6 ust. 1. Trybunał zauważył poza tym, że skarżąca miała dostęp do sądu, aby móc zakwestionować zgodność z prawem jej zwolnienia ze stanowiska pracownika ochrony. W rezultacie była uprawniona do kwestionowania przez sądami krajowymi decyzji administracyjnych. Sądy te zbadały przedmiot jej odwołań i rozstrzygnęły spór dotyczący jej praw. Trybunał orzekł więc, że art.6 Konwencji miał zastosowanie w tej sprawie i oddalił zastrzeżenie rządu.

Postępowanie toczyło się przez osiem lat w dwóch instancjach, w tym przez około siedem lat i trzy miesiące przed Naczelnym Sądem Administracyjnym. W rezultacie nastąpiło naruszenie art.6 ust.1 ze względu na fakt, że postępowanie to trwało nadmiernie długo.

W związku z kwestią braku rzetelności postępowania Trybunał potwierdził, że sprzeczne ze sobą orzeczenia w podobnych sprawach rozpatrzonych przez ten sam sąd będący poza tym sądem ostatniej instancji w danej kwestii, mogą - przy braku mechanizmu zapewniającego ich spójność - naruszać zasadę rzetelnego procesu sądowego i w rezultacie osłabiać publiczne zaufanie do sądownictwa stanowiące jeden z istotnych elementów państwa opartego na rządach prawa. W wyroku Iordan Iordanov i inni v. Bułgaria (z 2 lipca 2009r.) Trybunał wskazał kwestie wymagające oceny przy analizie, czy sprzeczne ze sobą orzeczenia tego samego sądu w podobnych sprawach naruszyły zasadę pewności prawnej wynikającą z art.6 Konwencji: (1) istnienie „głębokich i długotrwałych różnic” we wchodzącym w grę orzecznictwie; (2) istnienie w prawie krajowym mechanizmu umożliwiającego usunięcie niespójności w orzecznictwie sądowym; oraz (3) ustalenie, czy miał on zastosowanie, a jeśli tak - jego efekty. W rezultacie, państwa Konwencji miały obowiązek zorganizować swoje systemy prawne w sposób umożliwiający unikanie wydawania niezgodnych ze sobą wyroków.

W tej sprawie Trybunał odnotował, że na poparcie zarzutów skarżąca przedstawiła jedynie orzeczenie wydane przez Zgromadzenie Ogólne Wydziałów Postępowania Administracyjnego Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA) na korzyść R.B., której również odmówiono zatrudnienia na stanowisku pracownika ochrony w Oddziale w Batman spółki TEDAŞ ze względu na płeć. Chociaż rzeczywiście Wydział XII NSA i Zgromadzenie Ogólne Wydziałów Postępowania Administracyjnego Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA) doszły do odmiennych wniosków w na pierwszy rzut oka identycznych sprawach, nie można było stwierdzić istnienia “głębokich i długotrwałych różnic” w orzecznictwie NSA. Trybunał zauważył poza tym, że - chociaż niedostępne bezpośrednio dla powodów - Zgromadzenie ds. Rozwiązywania Konfliktów w Orzecznictwie zgodnie z art.39 ustawy o NSA, wydaje w przypadkach braku spójności między wyrokiem wydziału NSA i Zgromadzenia Ogólnego Wydziałów Postępowania Administracyjnego Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA), służącemu temu prawnie obowiązujące orzeczenie. Trybunał wziął te aspekty pod uwagę i nie znalazł podstaw do kontynuowania badania, czy przepis ten mógł mieć w tej sprawie zastosowanie i z jakim skutkiem. W tych okolicznościach i ze względu na fakt, że do Trybunału nie należy porównywanie różnych orzeczeń sądów krajowych, nawet wydanych w podobnych do siebie postępowaniach, uważał on, że różnica interpretacji jako taka nie stanowiła naruszenia art.6 Konwencji.

Trybunał potwierdził jednak, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wyrażającym zasadę właściwego wymiaru sprawiedliwości, wyroki sądowe muszą odpowiednio wskazywać powody leżące u ich podstaw. Zakres obowiązku uzasadnienia może różnić się w zależności od natury orzeczenia i wymaga określenia na tle okoliczności konkretnej sprawy. Art.6 ust.1 zobowiązuje sądy do uzasadniania swoich orzeczeń. Nie można jednak tego rozumieć jako wymagania szczegółowej odpowiedzi na każdy argument. Oddalając odwołanie sąd odwoławczy może więc zasadniczo wskazać jedynie, że zgadza się z argumentami orzeczenia sądu niższej instancji.

Nie było sporu między stronami, że skarżąca zwróciła w odwołaniu uwagę Wydziału XII NSA na sprawę wniesioną przez R.B. Ponadto, w orzeczeniu z 12 lutego 2008r. Wydział XII powołał się na tekst orzeczenia Zgromadzenia Ogólnego Wydziałów Postępowania Administracyjnego z 6 grudnia 2007r. w tamtej sprawie. Wydział XII NSA nie rozważył jednak argumentów skarżącej ani tych zawartych w orzeczeniu z 6 grudnia 2007r. i zwyczajnie utrzymał w mocy wyrok Sądu Administracyjnego w Ankarze. Taka technika uzasadniania przez sąd odwoławczy jest zasadniczo możliwa do zaakceptowania, ale w okolicznościach tej sprawy nie spełniała wymagań rzetelnego procesu sądowego. Po wydaniu wyroku przez sąd administracyjny a przed zbadaniem apelacji skarżącej, Zgromadzenie Ogólne wydało orzeczenie sprzeczne z wyrokiem sądu administracyjnego. W opinii Trybunału, w tych okolicznościach, twierdzenia skarżącej odnoszące się do sprawy R.B. wymagały odpowiedniej reakcji sędziów Wydziału XII. Ponadto, wniosek skarżącej o korektę wyroku zawierający wyraźne odwołanie do orzeczenia z 6 grudnia 2007r. został oddalony przez Wydział XII również bez żadnego uzasadnienia. Trybunał uznał więc, że wydział ten nie wypełnił obowiązku odpowiedniego uzasadnienia swojego orzeczenia. Doszło więc do naruszenia art.6 ust.1 Konwencji (jednogłośnie).

Turcja musi zapłacić 10 tys. euro jako zadośćuczynienie za krzywdę moralną.

**Uwagi:**

Ciekawa sprawa głównie ze względu na kwestię dyskryminacji kobiet ze względu na płeć w sytuacji, gdy wchodzi w grę zatrudnienia na stanowiskach tradycyjnie uznawanych, przynajmniej w niektórych społeczeństwach za „męskie”.