

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

12 февруари 1974 година¹

По дело 152 – 73

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от страна на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) (Германия) по производството, висящо пред този съд, между

Giovanni Maria Sotgiu, квалифициран пощенски служител, пребиваващ постоянно в Щутгарт,

и

Deutsche Bundespost (администрация на немската федерална поща), Генерална дирекция на Щутгарт

относно тълкуването на член 48, параграф 4 от Договора за ЕИО и на член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 1612/68 на Съвета от 15 октомври 1968 г. относно свободното движение на работници в Общността,

СЪДЪТ,

в състав: г-н R. Lecourt, председател, г-н A. M. Donner и г-н M. Sørensen, председатели на състав, г-н R. Monaco, г-н J. Mertens de Wilmars, г-н P. Pescatore (докладчик), г-н H. Kutscher, г-н C. Ó Dálaigh и г-н A. J. Mackenzie Stuart, съдии,

генерален адвокат: г-н H. Mayras,

секретар: г-н A. Van Houtte,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 28 март 1973 г., получено в секретариата на Съда на 20 юли 1973 г., Bundesarbeitsgericht е поставил, на основание член 177 от Договора за ЕИО, три въпроса свързани с тълкуването на член 48, параграф 4 от Договора за създаване на Европейската икономическа общност и на член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 1612/68 на Съвета от 15 октомври 1968 г. за свободното движение на работници в Общността (ОВ 1968, L 257, стр. 2).

Тези въпроси са били повдигнати в рамките на иск, предявен срещу федералната администрация на пощите от един италиански гражданин, нает в качеството на работник на тази администрация, по повод плащането на „надбавка за преместване”, предоставяна, при определени условия, на работници, назначени на работа на места, различни от мястото на постоянното им пребиваване.

По първия въпрос

¹ Език на производството: немски.

2. С първия въпрос се пита дали, въз основа на изключението, предвидено в член 48, параграф 4 от Договора за ЕИО, работници, наети от публичната администрация на една държава-членка, в случая пощенска служба, по трудов договор в рамките на частното право, могат да бъдат изключени от възможността да се ползват от правилото за недискриминация, формулирано в член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 1612/68, р.

3. Член 48 от Договора гарантира свободното движение на работници в Общността и предвижда, за тази цел, в параграф 2, „премахването на всяка дискриминация, основана на гражданство, между работниците от държавите-членки, що се отнася до наемането на работа, заплащането и другите условия на работа и заетост”.

Член 7, параграф 1 от Регламент № 1612/68, уточнява, в тази насока, че „работник, който е гражданин на държава-членка не може поради своето гражданство да бъде третиран на територията на друга държава-членка различно от работниците – нейни граждани по отношение на условията за наемане на работа, и в частност, по отношение на трудовото възнаграждение...”

Параграф 4 от същия член предвижда: „клауза на колективно или индивидуално споразумение или друг колективен регламент относно достъпа до работа, наемането на работа, трудовото възнаграждение и други условия на труда или уволнението е нищожна, ако установява или позволява дискриминационни условия относно работниците – граждани на други държави-членки”.

По силата на член 48, параграф 4 от Договора, все пак, цитираните разпоредби не са приложими „по отношение на „заетост в публичната администрация”.

Следователно, трябва да се определи обхватът на това изключение.

4 Като има предвид основополагащия характер, в системата на Договора, на принципите за свободно движение и за равно третиране на работниците в Общността, изключенията, допуснати в член 48, параграф 4 не могат да получат обхват, извън целта, с оглед на която тази дерогация е била включена.

Интересите, които дерогацията позволява на държавите-членки да защитят, са удовлетворени от възможността да бъде ограничено приемането на чужди граждани за някои дейности в публичната администрация.

От друга страна, тази разпоредба не може да оправдае дискриминационни мерки във връзка с възнаграждението или с други условия на заетост по отношение на работници, вече допуснати до служба в администрацията.

Фактът, че са били допуснати показва всъщност, сам по себе си, че интересите, оправдаващи изключенията от принципа на недискриминация, разрешени от член 48, параграф 4, не са засегнати.

5 Необходимо е също да се уточни дали обхватът на изключението, предвидено от член 48, параграф 4 може да бъде определено в зависимост от определението на правоотношението за заетост между работника и администрацията, която го наема.

При липсата на каквото и да е разграничение в цитираната разпоредба, няма значение дали един работник се оказва нает в качеството на работник, на служител

или на държавен служител, както и видът правоотношение за заетост спада към публичното право или към частното право.

Тези правни определения в същност са променливи според националните законодателства и не биха могли, при това положение, да дадат критерий за тълкуване, съобразен с изискванията на правото на Общността.

6 Отговорът на поставения въпрос следователно е, че член 48, параграф 4 от Договора трябва да се тълкува в смисъл, че изключението, предвидено в тази разпоредба, се отнася само до достъпа до длъжности, спадащи към публичната администрация. Характерът на правоотношението за заетост между работника и администрацията е без значение в това отношение.

По втория въпрос

7 С втория въпрос се пита дали член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 1612/68 трябва да се тълкува в смисъл, че надбавка за преместване, плащана като допълнение към заплатата, се включва в понятието „условия на заетост и работа”.

Този въпрос е бил поставен както с оглед естеството на това плащане, така и от гледна точка на обстоятелството, че според приложимите национални разпоредби, става въпрос за незадължително плащане.

8 Член 7 от Регламент № 1612/68 има за цел да гарантира равно третирането на работниците, граждани на държавите-членки от гледна точка на всички законови или договорни разпоредби, които определят тяхното положение и, по-специално, техните финансови права.

Надбавката за преместване, доколкото тя компенсира неудобствата, понасяни от работника, отделен от дома си, представлява добавка към възнаграждението и съставлява, поради това, част от „условията на заетост и работа” по смисъла на регламента.

В това отношение е без значение, дали плащането на това обезщетение става по силата на законно или договорно задължение, или на една обикновена възможност от страна на държавата, в качеството Ж на работодател.

Всъщност, щом като държавата използва тази възможност в полза на своите собствени граждани, тя е длъжна да разпростре възможността да се ползват от нея по отношение на работниците, граждани на другите държави-членки, които се намират в същото положение.

9 При това положение, трябва да се отговори на поставения въпрос, че член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 1612/68 трябва да се тълкуват в смисъл, че надбавка за преместване, плащана като добавка към заплатата, се включва в понятието „условия на заетост и работа”, без да е необходимо да се прави разграничение дали плащането става по силата на една възможност или на едно задължение, законно или договорно.

По третия въпрос

10 С третия въпрос се пита дали член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 1612/68 трябва да се тълкува в смисъл, че съдържа забрана за различно третиране на 61973J0152 – ЦПР - финализиран

работници, не само поради това, че са граждани на друга държава-членка, но също и, забрана за различно третиране поради постоянното пребиваване в друга държава-членка.

11 Правилата за равно третиране, както на Договора, така и на член 7 от Регламент № 1612/68, забраняват не само явната дискриминация, основана на гражданството, но също и всички скрити форми на дискриминация, които чрез прилагането на други разграничителни критерии водят всъщност до същия резултат.

Това тълкуване, необходимо, за да се гарантира ефективността на един от основополагащите принципи на Общността, е изрично признато от съображение 5 от Регламент № 1612/68, който изисква равенството при третирането на работниците да бъде гарантирано „фактически и юридически”.

Следователно, не е изключено критерии като месторождение или място на постоянно пребиваване на един работник да могат, според обстоятелствата, да бъдат, поради техния практически ефект, равнозначни на дискриминация, основана на гражданството, забранена от Договора и регламента.

12 Все пак, това би могло и да не е така при казуса за надбавката за преместване, при която условията за предоставянето и реда за плащането Ж държат сметка за обективните различия, които може да има между положението на работниците, в зависимост от това дали те са постоянно пребиваващи на националната територия или в чужбина, към момента на постъпване на определена работа.

В това отношение, обстоятелството, че за работниците, постоянно пребиваващи на националната територия, надбавката за преместване е само временна и е свързана със задължение за преместване на мястото на работа, докато същото обезщетение се плаща без ограничение във времето и не е свързано с такова задължение за работниците, каквото и да е тяхното гражданство, които са постоянно пребиваващи в чужбина, може да представлява законен мотив за разграничаване на изплащания размер на надбавката.

При всяко положение, не може да се твърди, че има дискриминация, противоречаща на Договора и регламента, ако се установи, при сравняване на двете схеми за надбавки в тяхната цялост, че работниците, запазващи мястото на постоянното си пребиваване в чужбина не са в по-неизгодно положение от тези, чието място на постоянно пребиваване е установено на националната територия.

13 Отговорът на зададения въпрос следва да бъде, че вземането предвид, като критерий за предоставяне на надбавка за преместване, на факта, че един работник е с постоянно пребиваване в друга държава-членка, може, според обстоятелствата, да представлява дискриминация, забранена от член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 1612/68.

Това обаче не е така, ако схемата за такава надбавка отчита обективните различия между положението на работниците в зависимост от това дали, в момента на постъпване на работа, мястото на постоянното им пребиваване е на националната територия или в чужбина.

По съдебните разноски

14. Разноските, направени от германското правителство, италианското правителство и от Комисията на Европейските общности, които са представили становища пред Съда, не подлежат на възстановяване.

С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящо пред Bundesarbeitsgericht, последният следва да се произнесе по съдебните разноси.

По изложените съображения:

като взе предвид процесуалните документи;

след като изслуша доклада на докладчика;

след като изслуша пледоариите на германското правителство и Комисията на Европейските общности;

след като изслуша заключението на генералния адвокат;

като взе предвид Договора за създаване на Европейската икономическа общност, и по-специално членове 48 и 177;

като взе предвид Регламент № 1612/68 на Съвета от 15 октомври 1968 г. относно свободното движение на работници в Общността;

като взе предвид Протокола за статута на Съда на Европейската икономическа общност, и по-специално член 20;

като взе предвид Процедурния правилник на Съда на Европейските общности;

Съдът,

в отговор на въпросите, поставени му от Bundesarbeitsgericht (четвърти състав) с Определение от 28 март 1973 г., реши:

1) Член 48, параграф 4 от Договора трябва да се тълкува в смисъл, че изключението, предвидено в тази разпоредба, се отнася само до достъпа до длъжности, спадащи към публичната администрация. Характерът на правоотношението за заетост между работника и администрацията е без значение в това отношение.

2) Член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 1612/68 трябва да се тълкуват в смисъл че надбавка за преместване, плащана като добавка към заплатата, се включва в понятието „условия на заетост и работа”, без да е необходимо да се прави разграничение дали плащането става по силата на една възможност или на едно задължение, законно или договорно.

3) вземането предвид, като критерий за предоставяне на надбавка за преместване, на факта, че един работник е с постоянно пребиваване в друга държава-членка, може, според обстоятелствата, да представлява дискриминация, забранена от член 7, параграфи 1 и 4 от Регламент № 61973J0152 – ЦПР - финализиран

1612/68. Това обаче не е така, ако схемата за такава надбавка отчита обективните различия между положението на работниците в зависимост от това дали, в момента на постъпване на работа, мястото на постоянното им пребиваване е на националната територия или в чужбина.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 12 февруари 1974 година.

Подписи