

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

15 юни 1978 година*

„Равенство между жени и мъже работници по отношение на условията на труд”

По дело 149-77

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда, съгласно член 177 от Договора за ЕИО, от страна на Cour de cassation, Белгия, по спора, висящ пред този съд между

Gabrielle Defrenne, бивша стюардеса с местопребиваване в Bruxelles-Jette

и

Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, със седалище в Bruxelles,

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО,

СЪДЪТ,

в състав: г-н Н. Kutscher, председател, г-н М. Sørensen и г-н G. Bosco председатели на състав, г-н А. М. Donner, г-н J. Mertens de Wilmars, г-н Р. Pescatore, г-н А. J. Mackenzie Stuart, г-н А. O’Keeffe и г-н А. Touffait, съдии,

генерален адвокат: г-н F. Capotorti,

секретар: г-н А. Van Houtte,

постанови настоящото

Решение

1. С Решение от 28 ноември 1977 г., постъпило в Съда 12 декември 1977 г., Cour de cassation, Белгия, е отправил до Съда, съгласно член 177 от Договора за ЕИО, преюдициален въпрос относно тълкуването на обхвата на принципа на недискриминация между работещите мъже и жени, както е изложен в член 119 от Договора.

2. Този въпрос се е породил в рамките на делото, заведено пред белгийските съдилища от ищцата по главното производство - бившата стюардеса г-ца Gabrielle Defrenne срещу белгийското въздухоплавателно дружество Sabena, по повод на своето уволнение, което е станало по силата на трудовия Ж договор, на основание навършване на максималната възраст за заеманата работа – 40 години.

* Език на производството: френски.

3. Първоначално г-ца Defrenne е предявила иск на основание член 119 от Договора за ЕИО пред Tribunal du Travail, Bruxelles, с който тя е поискала Sabena да бъде осъдено да плати следните суми:

1) обезщетение за това, че е била дискриминирана като работник от женски пол в сравнение с колегите си от мъжки пол, тъй като за една и съща работа е получавала по-малко трудово възнаграждение от тях;

2) допълнително обезщетение при освобождаване от длъжност в размер на разликата между обезщетението, което тя действително е получила при своето освобождаване и това, което би получил един стюард в случай на окончателното му обявяване за неработоспособен поради навършване на пределната възраст – 40 години;

3) обезщетение за вредите, понесени от ищцата в резултат на пенсионирането Ж;

4. С Решение от 17 декември 1970 г. Tribunal du Travail обяви този иск за изцяло неоснователен.

5. Като се произнася по апелативната жалба, подадена от ищцата пред Cour du Travail, Bruxelles с Решение от 23 април 1975 г. потвърди първоинстанционното решение в частта, отнасяща се до второто и третото основания на иска.

6. Що се отнася до първото основание, той отправи до Съда на ЕО два преюдициални въпроса, които бяха предмет на Решението от 8 април 1976 г. по дело 43/75 (Recueil, стр. 455).

7. Във връзка с това преюдициално решение Cour du Travail присъди на ищцата с Решение от 24 ноември 1976 г. поисканите суми в размер на 12 716 белгийски франка заедно с лихвите и разноските.

8. Г-ца Defrenne подаде касационна жалба срещу Решението на Cour du Travail относно отхвърлените иски основания; във връзка с това Cour de cassation сезира от своя страна Съда на ЕО на основание член 177 от Договора.

9. Освен това би следвало да посочим, че г-ца Defrenne е предявила в същата връзка иск пред белгийския Conseil d'État (Държавен съвет) срещу белгийския Кралски указ от 3 ноември 1969 г. относно пенсиите за прослужено време на персонала в гражданското въздухоплаване, и по-специално, относно валидността на една разпоредба от този указ, която изключва стюардесите от съответната схема.

10. Conseil d'État от своя страна постави на Съда на ЕО въпроси относно тълкуването на член 119 от Договора, които са предмет на Решение от 25 май 1971 г. по дело 80/70 (Recueil, стр. 445).

11. Що се касае до разрешаването на спора, с който понастоящем е сезиран, Cour de cassation постави на Съда преюдициален въпрос, който се състои от две части, които изискват отделни отговори, от една страна, относно определянето

на приложното поле на член 119 от Договора, и от друга страна – относно съществуването на общия принцип на правото на Общността за отстраняването на дискриминацията между работниците от женски и мъжки пол по отношение на условията на заетост и на труд различни от заплащането само по себе си.

По първата част на въпроса, която се отнася до обхвата на член 119 от Договора за ЕИО

12. По първата част на въпроса, поставен от Cour de cassation, трябва да се изясни дали установеният в член 119 от Договора принцип на равно заплащане следва да се тълкува в смисъл, че изисква, най-общо равенство на условията на труд за работещите мъже и жени, когато в трудовия договор на една стюардеса се съдържа клауза, чрез която се предвижда прекратяване на договора, ако тя е навършила 40 години, макар да е установено, че в трудовия договор на стюарда, който извършва същата работа, не е предвидено такова прекратяване, така че това представлява дискриминация, забранена от посочената разпоредба.

13. Ищката по главното производство е на мнение, че член 119 би следвало да се тълкува в смисъл, че той е само специфичен израз на общия основен принцип за недискриминация, който многократно е намерил израз в Договора.

14. По-специално спорната клауза на трудовия договор на стюардесите, в която е установена горна възрастова граница от 40 години, попада в приложното поле на недискриминационното правило на член 119, от една страна, защото работник от женски пол би могъл да достигне същото трудово възнаграждение като работниците мъже, ако преди това са му осигурени равни условия на труд, и от друга страна, защото предвидената от трудовия договор възрастова граница за стюардеси би имала неблагоприятни финансови последици по отношение на обезщетението при освобождаване от длъжност и по отношение на пенсията.

15. Приложното поле на член 119 следва да се определи в рамките на системата на социалните разпоредби на Договора, които са систематизирани в главата, състояща се от членове 117 и последващи.

16. Условията на труд и заетост се разглеждат общо в членове 117 и 118 в перспективата на приемане на социалните системи на държавите-членки и на сближаването на техните законодателства в тази област.

17. Отстраняването на дискриминацията на основание пола на работниците, е несъмнено съставна част на тази социалнополитическа и законодателна програма, която беше уточнена в някои аспекти чрез Резолюция на Съвета от 21 януари 1974 г. (ОВ С 13, стр. 1).

18. Същата концепция лежи в основата на Директива 76/207 на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените, по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ L 39, стр. 40).

19. В противовес на членове 117 и 118, които в същността си имат програмен характер, член 119, ограничен до проблема за дискриминация в заплащането

между работниците от мъжки и женски пол, представлява специална норма, чието прилагане се обуславя от наличието на уточнените предпоставки.

20. Следователно обхвата на този член не може да се разпростира върху други елементи на трудовото отношение, извън тези, които той изрично предвижда.

21. По-специално обстоятелството, че определянето на някои условия на заетост – като установяването на особена възрастова граница – може да има финансови последици, не е достатъчна причина за това, тези условия да се включат в приложното поле на член 119, който почива на тясната връзка между вида на трудовата престация и размера на трудовото възнаграждение.

22. Това важи още повече, отколкото критерия, който лежи в основата на член 119 - а именно съпоставимия характер на положения от работниците от двата пола труд - който е фактор, по отношение на който всички работници се намират в едно и също положение, докато оценката на другите условия на труд и заетост в някои отношения включват фактори, свързани с пола на работниците като имат предвид особеното положение на жената в трудовия процес.

23. Следователно е невъзможно да се разтегли значението на член 119 до степен, която, от една страна, би застрашила пряката приложимост, предвидена за тази разпоредба в нейната област, и от друга страна, би засегнала област, чиято оценка е запазена за посочените в членове 117 и 118 органи.

24. Следователно по първата част на въпроса следва да се отговори, че член 119 от Договора не може да се тълкува в смисъл, че в допълнение към равното заплащане предвижда и равно спазване на другите условия на труд, приложими за работниците от мъжки и женски пол.

По втората част на въпроса, който се отнася до съществуването на общ принцип за недопускане на дискриминация на основание пол по отношение на условията на заетост и труд

25. Втората част на въпроса пита дали, освен специфичните разпоредби на член 119, в правото на Общността има общ принцип, за недопускане на дискриминация на основание пол по отношение на условията на заетост и труд за работници от мъжки и женски пол.

26. Съдът на ЕО вече повторно установи, че защитата на основните права на човека е съставна част от общите принципи на правото на Общността, чието спазване той има за цел да обезпечавя.

27. Няма съмнение, че отстраняването на дискриминация на основание пол, е част от тези основни права.

28. Същото становище впрочем е застъпено и в Европейската социална харта от 18 ноември 1961 г. и в Конвенция 111 на Международната организация на труда от 25 юни 1958 г. относно дискриминацията в трудовата заетост и професията.

29. В тази връзка освен това следва да се посочи, че Съдът на ЕО в своите Решения от 7 юни 1972 г. по дело *Sabbatini-Bertoni*, 20/71 (Recueil, стр. 345) и по дело *Aigola*, 21/74, от 20 февруари 1975 г. (Recueil, стр. 221) е признал необходимостта да се създават еднакви условия на труд за заетите в Общността работници от мъжки и женски пол, в рамките на статута на служителите.

30. По отношение на трудовите отношения, които, противно на това, подлежат на регулиране от националното право, то Общността не притежаваше към момента на процесите пред белгийските съдилища никакви функции на контрол и гаранция по отношение на спазването на принципа за равенство между работниците от мъжки и женски пол по отношение на условията на труд, различни от заплащането.

31. По това време съществуваша, както беше казано по-горе, в рамките на правото на Общността само програмните разпоредби, установени в членове 117 и 118 от Договора, относно общото развитие на социалното благополучие, именно и по отношение на условията на заетост и труд.

32. От това следва, че положението, представено за оценка пред белгийските юрисдикции, попада под разпоредбите и принципите на вътрешнодържавното и международното право, действащи в Белгия.

33. Следователно на втората част на въпроса следва да се отговори, че към момента на събитията, които лежат в основата на спора по главното производство, по отношение на трудовите отношения, които са обхванати от националното право, не е имало норма на правото на Общността, която да забранява дискриминацията между работници от мъжки и женски пол по отношение на условията на труд, различни от схемата на заплащане, посочена в член 119 от Договора.

По съдебните разноски

34. Разноските на правителството на Обединеното кралство, на правителството на Италианската република и на Комисията на Европейските общности, които представиха становища пред Съда на ЕО, не подлежат на възстановяване.

35. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящо пред *Cour de cassation*, Белгия, последният следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения

Съдът,

като се произнася по въпросите, поставени от *Cour de cassation*, Белгия, с Решение от 28 ноември 1977 г., реши:

Член 119 от Договора за ЕИО не следва да се тълкува в смисъл, че предвижда, освен равно заплащане, също така и равенство на останалите условия на труд за работници от мъжки и женски пол.

Към момента на събитията, които лежат в основата на спора по главното производство, по отношение на трудовите отношения, които са обхванати от националното право, не е имало норма на правото на Общността, която да забранява дискриминацията между работници от мъжки и женски пол по отношение на условията на труд, различни от схемата на заплащане, посочена в член 119 от Договора.

Подписи

Произнесено на открито съдебно заседание в Люксембург от 15 юни 1978 година.