

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

31 март 1981 година*

„Равно заплащане”

По дело 96/80

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда, съгласно член 177 от Договора за ЕИО от страна на The Employment Appeal Tribunal (Обединеното кралство) по производството, висящо пред този трибунал между

J. P. Jenkins

и

Kingsgate (Clothing Productions) Ltd

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО и на член 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените,

СЪДЪТ,

в състав: г-н J. Mertens de Wilmars, председател, г-н P. Pescatore, г-н Mackenzie Stuart и г-н T. Koopmans, председатели на състав, г-н A. O'Keefe, г-н G. Bosco, г-н A. Touffait, г-н O. Due и г-н U. Everling, съдии,

генерален адвокат: г-н J.-P. Warner,

секретар: г-н A. Van Houtte,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 25 февруари 1980 г., получено в Съда на 12 март 1980 г., The Employment Appeal Tribunal (Апелативният трибунал по трудова заетост на Обединеното кралство) е отправил до Съда съгласно член 177 от Договора за ЕИО няколко преюдициални въпроса относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО и член 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, стр. 19).

* Език на производството: английски.

2. Въпросите бяха повдигнати в рамките на производство между работничка, която работи на непълен работен ден и нейния работодател, производител на дамско облекло, срещу когото тя претендира, че получава почасово заплащане по-ниско от това, заплащано на един от нейните колеги от мъжки пол, зает на пълен работен ден и извършващ същата работа.

3. Г-жа Jenkins изрази становището, че подобна разлика в заплащането нарушава клаузата за равнопоставеност, включена в нейния трудов договор по силата на, раздел 1 (2), а), от които предвижда равно заплащане за мъжете и жените във всеки случай, когато „една жена е наета на същата работа като тази на даден мъж на едно и също работно място”.

4. The Industrial Tribunal, който е разглеждал делото на първа инстанция, е констатирал в своето решение от 5 февруари 1979 г., че в случай на работа на непълен работен ден обстоятелството, че седмичните работни часове се равняват, както е в този случай, на 75 % от обема на пълните работни часове, е достатъчно, за да съставлява „материална разлика” между работа на непълен работен ден и работа на пълен работен ден по смисъла на раздел 1 (3) на упоменатия по-горе закон, съгласно който:

„клаузата за равнопоставеност не се прилага във връзка с разликата между договора на една жена и договора на един мъж, ако работодателят докаже, че разликата просто се дължи на „материална разлика” (различна от разликата в пола) между нейния случай и неговия.”

5. Ищецът по главното производство е обжалвал това решение пред The Employment Appeal Tribunal, който е решил, че спорът повдига въпроси относно тълкуването на правото на Общността и е отправил няколко преюдициални въпроса до Съда.

6. Съгласно информацията, която се съдържа в определението за препращане, преди 1975 г. работодателят е изплащал различни заплати на работниците от мъжки пол и от женски пол, а почасовите ставки на заплащане са били еднакви, независимо дали работата е била на непълен работен ден или на пълен работен ден. От м. ноември 1975 г. заплащането за работа на пълен работен ден (т.е. заплащането на тези, които работят при 40 часова работна седмица) е еднакво за работници от мъжки пол и от женски пол, но почасовата ставка за работа на непълен работен ден бе определена на ниво, което е с 10 % по-ниско отколкото това на почасовата ставка на заплащане за работа на пълен работен ден.

7. От определението за препращане става ясно също така, че по времето на производството пред The Industrial Tribunal работниците на непълен работен ден, наети от въпросния работодател, са били от женски пол с изключение само на един работник от мъжки пол на непълен работен ден, който току-що се е пенсионирил и който по това време е имал право да продължи да работи, по изключение и за кратки периоди, след навършване на обичайната пенсионна възраст.

8. Въз основа на тези факти The Employment Appeal Tribunal е отнесъл до Съда следните въпроси:

„1. Принципът за равно заплащане, който се съдържа в член 119 от Договора за ЕИО и член 1 от Директива на Съвета от 10 февруари 1975 г., изисква ли заплащането за работа, основано на почасови стойности, да бъде еднакво, независимо от:

а) броя на изработените през всяка седмица часове; или

б) дали е от търговска полза за работодателя да насърчава полагането на максимален възможен брой часове на работа и следователно – заплащането на по-високи нива на заплащане на работниците, които полагат 40 часов труд на седмица, отколкото на работници, които работят по-малко от 40 часа на седмица?

2. Ако отговорът на въпрос 1, а) или б) е отрицателен, какви критерии трябва да се използват при определянето дали принципът за равно заплащане се прилага или не, когато има разлика във почасовите ставки на заплащане във връзка с общия брой изработени часове всяка седмица?

3. В случай, отговорът на въпрос 1, а) или б) или на въпрос 2 ще бъде ли различен (и, ако е така, в какво отношение) ако е установено, че незначителна част от работниците от женски пол, в сравнение с работниците от мъжки пол има възможност да полага минималния брой часове всяка седмица, който се изисква, за да се получава пълния размер на почасова ставка на заплащане?

4. Съответните разпоредби на член 119 от Договора за ЕИО или член 1 от посочената директива, съобразно случая, пряко приложими ли са в държавите-членки при обстоятелствата по настоящото дело?”

По първите три въпроса

9. От първите три въпроса и от доводите, изложени в определението за препращане става ясно, че националният съд се интересува главно от това дали дадена разлика в нивото на заплащане за работа, положена на непълен работен ден и за същата работа, положена на пълен работен ден, може да доведе до дискриминация, забранена от член 119 от Договора, когато категорията на работниците на непълен работен ден е изключително или преимуществено съставена от жени.

10. Отговорът на въпросите, разбирани по този начин е, че целта на член 119 е да гарантира прилагането на принципа за равно заплащане за мъжете и жените за равен труд. Разликите в заплащането, забранени от тази разпоредба, следователно са изключително тези, които се основават на разликата в пола на работниците. Следователно, обстоятелството, че работа на непълен работен ден се заплаща по почасова ставка на заплащане, по-ниска от тази, която се заплаща за работа на пълен работен ден само по себе с и не съставлява дискриминация, забранена от член 119, при условие че почасовата ставка се прилага спрямо работници, които принадлежат към всяка от категориите независимо от техния пол.

11. Ако не се прави подобно разграничение, следователно, обстоятелството, че работа, заплащана по почасови ставки, се заплаща съобразно почасова ставка, която варира съобразно броя часове, които са изработени за една седмица, не нарушава принципа за равно заплащане, установен в член 119 от Договора, доколкото разликата в заплащането между работа на непълен работен ден и работа на пълен работен ден може да произтича от фактори, които са обективно оправдани и по никакъв начин не са свързани с някаква дискриминация, основаваща се на пола.

12. Такъв може да бъде случаят, по-специално, когато посредством предоставянето на почасови ставки на заплащане, които са по-ниски за работа на непълен работен ден, отколкото тези за работа на пълен работен ден, работодателят се опитва, поради икономически съображения, които могат да бъдат обективно оправдани, да насърчи работата на пълен работен ден, независимо от пола на работника.

13. Напротив, ако бъде установено, че значително по-малък дял жени, отколкото мъже, полагат минималния брой работни часове седмично, който се изисква, за да може да се претендира почасова ставка на заплащане, давана за работа на пълен работен ден, неравнопоставеността във връзка със заплащането ще противоречи на член 119 от Договора, когато, като се отчитат трудностите, които срещат жените да организират работата си през този минимален брой часове на седмица, практиката на заплащане на въпросното предприятие не може да бъде обяснена с други фактори, различни от дискриминация, основаваща се на пола.

14. Когато почасовата ставка на заплащане се различава, в зависимост от това дали работата е на непълен работен ден или на пълен работен ден, националните съдилища са тези, които трябва да вземат решение за всеки отделен случай, съобразно фактите по делото, неговата предистория и намерението на работодателя, дали дадена практика на заплащане, като тази, която се разглежда в главното производство, при все че е представена като разлика, основаваща се на работните часове през седмицата, всъщност представлява или не дискриминация, основаваща се на пола на работника.

15. Отговорът на първите три въпроса следователно трябва да гласи, че разлика в заплащането между това на работници на пълен работен ден и работници на непълен работен ден не съставлява дискриминация, забранена от член 119 от Договора, освен ако това всъщност просто представлява непряк начин за намаляване на заплащането на работниците на непълен работен ден въз основа на мотива, че тази група работници се състои изключително или преимуществено от жени.

По четвъртия въпрос

16. В своя четвърти и последен въпрос, националният съд пита дали разпоредбите на член 119 от Договора са пряко приложими при обстоятелствата по това дело.

17. Както съдът вече е постановил в предишни решения (Решение от 8 април 1976 г. по дело Defrenne (43/75, Recueil, стр. 455), Решение от 27 март 1980 г. по дело Macarthys (129/79, Recueil, стр. 1275), и Решение от 11 март 1981 г. по дело Lloyds 69/80), член 119 от Договора се прилага пряко спрямо всички форми на дискриминация, които могат да бъдат разпознати само с помощта на критерии за равен труд и равно заплащане, указани от въпросния член, без да се изискват национални или общностни мерки, които да ги определят с по-голяма точност, за да се допусне тяхното приложение. Формите на дискриминация, които могат по този начин да бъдат констатирани, в хода на съдебното производство, обхващат случаите, посочени от Съда, в които мъжете и жените получават различно заплащане за равен труд, положен в едно и също учреждение или служба, публични или частни.

18. Когато националният съд може, като използва критериите за равен труд и равно заплащане, без прилагането на общностни или национални мерки, да установи, че дадено заплащането на по-ниски почасови ставки на възнаграждение за работа на непълен работен ден, отколкото за работа на пълен работен ден представлява дискриминация, основаваща се на различен пол към това положение се прилагат пряко разпоредбите на член 119 от Договора.

По член 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г.

19 Националният съд също така повдига във връзка с член 1 от Директива на 75/117/ЕИО Съвета от 10 февруари 1975 г. същите въпроси относно тълкуването, като тези, вече разгледани по-горе във връзка с член 119 от Договора.

20. Както е видно от първото съображение, главната цел на упоменатата по-горе директива е изпълнението на принципа за равно заплащане на мъжете и жените, който се „съдържа в член 119 от Договора“. За тази цел, четвъртото съображение от директивата уточнява, че „желателно е основните закони да бъдат засилени с въвеждането на стандарти, които да имат за цел да улеснят прилагането на практика на принципа за равенството по такъв начин, че всички работници или служители в Общността да могат да бъдат закриляни в тази област“.

21. Разпоредбите на член 1 от тази директива се ограничават, в първия параграф, до повтаряне на принципа на равно заплащане, установен в член 119 от Договора и указват, във втория параграф, условията за прилагането на този принцип, когато се използва система за класификация на професиите за определяне на възнаграждението.

22. Следователно, член 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета, чието принципно предназначение е да улеснява практическото приложение на принципа на равно заплащане, посочен в член 119 от Договора, по никакъв начин не изменя съдържанието или обхвата на този принцип, както е определен в Договора.

По съдебните разноски

Разходите, направени от правителството на Кралство Белгия, правителството на Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия и Комисията на Европейските общности, които представиха становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред преращата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът,

в отговор на въпросите, отправени от страна на The Employment Appeal Tribunal с решение от 25 февруари 1980 г., реши:

1. Разликата в заплащането между това на работници на пълен работен ден и работници на непълен работен ден не съставлява дискриминация, забранена от член 119 от Договора, освен ако това всъщност просто представлява непряк начин за намаляване на заплащането на работниците на непълен работен ден въз основа на мотива, че тази група работници се състои изключително или преимуществено от жени.

2. Когато националният съд може, като използва критериите за равен труд и равно заплащане, без прилагането на общностни или национални мерки, да установи, че дадено заплащането на по-ниски почасови ставки на възнаграждение за работа на непълен работен ден, отколкото за работа на пълен работен ден представлява дискриминация, основаваща се на различен пол към това положение се прилагат пряко разпоредбите на член 119 от Договора.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 31 март 1981 година.

Подписи