

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

30 януари 1985 година\*

По дело 143-83

**Комисия на Европейските общности**, за която се явява нейният юридически съветник г-н Johannes Føns Buhl, в качеството му на представител, със съдебен адрес при г-н Manfred Beschel, член на правния отдел на Комисията, сграда Jean Monnet, Люксембург

ищец,

срещу

**Кралство Дания**, за което се явява г-н Laurids Mikaelson, юридически съветник в Министерство на външните работи, със съдебен адрес в Chargé d'Affaires на Дания при г-н Ib Vodenhagen, Посолство на Дания, 11 B, Boulevard Joseph-II, Люксембург,

ответник,

с предмет установяване, че след като не е приело в предвидения срок необходимите мерки за прилагане на 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), Кралство Дания не е изпълнило задълженията си съгласно Договора за ЕИО,

СЪДЪТ,

в състав: г-н Mackenzie Stuart, председател, г-н O. Due и С. Kakouris, председатели на състав, г-н U. Everling, г-н K. Bahlmann, г-н Y. Galmot и г-н R. Joliet, съдии,

генерален адвокат: г-н P. VerLoren van Themaat,

секретар: г-н P. Heim,

\*\*

постанови настоящото

### Решение

1. С искова молба, постъпила в секретариата на Съда на 18 юли 1983 г., Комисията на Европейските общности е внесла иск на основание член 169 от Договора за ЕИО, който има за цел да се установи, че Кралство Дания не е изпълнило задълженията си съгласно Договора за ЕИО, като не е приело в предвидения срок необходимите мерки за прилагане на Директива 75/117 на

---

\* Език на производството: датски.

\*\* След като изслуша становището на генералния адвокат, представено на заседанието от 24 октомври 1984 г.

Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (OVL 45, стр. 19).

2. Тази директива, приета на основание член 100 от Договора, постановява подробни правила относно някои аспекти на обхвата на член 119 и различни разпоредби, чиято основната цел е да се усъвършенства съдебната защита на работниците с евентуално засегнати интереси от неприлагането на принципа на равното заплащане. В този контекст в член 1, алинея 1 постановява:

„Принципът за равно заплащане на мъжете и жените, който фигурира в член 119 от Договора..., означава премахването на всякаква дискриминация, основана на пола по отношение на всички аспекти и условия, свързани със заплащането за еднакъв труд или за труд с еднаква стойност.”

3. Член 2 от посочената по-горе директива задължава държавите-членки да въведат във националните си правни системи „необходимите мерки, за да дадат възможност на всички работници и служители, които смятат че са ощетени поради неприлагането на принципа на равно заплащане, да предявяват своите претенции по съдебен ред, след евентуалното сезиране на други компетентни органи”.

4. Директивата трябва да бъде приложена съгласно член 8 от нея в срок до една година от нейното нотифициране. Тъй като за Кралство Дания този срок е изтекъл на 12 февруари 1976 г., то е приело Закон № 32 от 4 февруари 1976 г. относно равното заплащане на мъжете и жените (Lovtidende A, стр. 64), чиито член 1 гласи:

„Всеки работодател, който наема мъже и жени на работа на едно и също работно място и за една и съща по вид работа, трябва да им плаща едно и също възнаграждение („samme arbejde”) съгласно настоящия закон, ако вече не е задължен да прави това по силата на колективен трудов договор.”

5. Комисията преценява, че датското законодателство не отговаря на всички задължения, които произтичат от Директива 75/117, тъй като от една страна то задължава работодателя да плаща на мъжете и жените едно и също възнаграждение единствено за една и съща работа, но не и за работа с една и съща стойност, и тъй като от друга страна то не предвижда възможност за всички работници, които смятат че са ощетени поради неприлагането на принципа на равно заплащане на работа с една и съща стойност, да предявяват своите претенции по съдебен ред.

6. За сметка на това датското правителство поддържа становището, че съдържанието на датското право отговаря напълно на съдържанието на директивата. Датското право гарантира действително еднакво възнаграждение не само за една и съща работа, а също така и за работа с една и съща стойност.

7. В това отношение датското правителство на първо място уточнява, че посоченият по-горе закон от 4 февруари 1976 г. представлява само допълнителна гаранция към принципа за равното заплащане в случаите, в които този принцип не е гарантиран по силата на колективните трудови договори. Но колективните трудови договори, които уреждат по-голяма част от трудовите

правоотношения в Дания, утвърждават ясно идеята, че принципът на равно заплащане се прилага също така за работа с една и съща стойност. Това тълкуване се основава, по-специално, на Конвенцията от 1971 г. между основните организации на трудовия пазар, в която се определя изрично, че „под равно заплащане трябва да се разбира, че едно и също възнаграждение се заплаща за работа с една и съща стойност, независимо от пола”. Освен това тази практика е потвърдена от решение по трудовоправен спор от председателя на Statens Forligsinstitution i Arbejdsstridigheder (Национална институция за помирение в областта на трудовите спорове) от 8 декември 1977 г., в което арбитърът по трудови спорове е приложил принципа на равно заплащане за дейност „с една и съща стойност по отношение на производството на работните места”.

8. Необходимо е да се приеме, че държавите-членки имат право да предоставят възможността за осъществяване на принципа на равното заплащане първо на социалните партньори. Това право обаче не ги освобождава от задължението да осигуряват с помощта на подходящи закони, подзакони и административни разпоредби възможност за всички работници или служители на Общността да се възползват от пълната защита, предвидена в Директивата. Държавната гаранция трябва да се прилага във всички случаи, в които липсва осигурена по друг начин ефективна защита, независимо от причината за такава липса, по-специално, когато работниците, за които тя се отнася, не са членове на профсъюз, когато във въпросния отрасъл не е сключен колективен трудов договор, или когато колективният трудов договор е такъв, че не гарантира пълното прилагане на принципа на равното заплащане.

9. В това отношение спорният датски закон не съдържа необходимата яснота и точност по отношение на защитата на съответните работници. Дори да се приеме, че твърденията на датското правителство, според които прилагането на принципа на равно заплащане на мъжете и жените в широкия смисъл, заложен в Директивата, се гарантира в рамките на колективните трудови договори, не е доказано, че еднаквото прилагане на този принцип е гарантирано по отношение на работниците или служителите, чиито права не са определени с такива трудови договори.

10. Тъй като тези работници или служители обикновено не са организирани и работят в малки или средни предприятия, е необходимо да се следи особено внимателно да им бъдат гарантирани правата, предоставени от Директивата. Следователно принципите на правна сигурност и защита на лицата изискват недвусмислена формулировка, която да позволи на засегнатите лица да разберат точно и ясно своите права и задължения, а на съдебните органи да осигурят тяхното съблюдаване.

11. В дадения случай става ясно, че текстът на датския закон не отговаря на тези условия, тъй като принципът за равно заплащане е изложен в по-ограничен обхват от този на директивата, като в него не се упоменава заплащането за труд с еднаква стойност. Фактът, че в изложението на мотивите на своя проектозакон правителството е заявило, че изразът „една и съща работа” се тълкува в Дания в толкова широк смисъл, че добавянето на израза „работа с една и съща стойност” не би внесло никакво реално разширение на смисъла, не е достатъчен, за да се гарантира адекватното информиране на засегнатите лица.

12. Приложимостта на тези съображения не се променя от факта, че датското правителство е записало в протокола на Съвета по време на подготвителните работи по приемането на Директива 75/117 декларация в смисъл, че „Дания счита, че може да продължи да употребява термините „една и съща работа” в системата на датското трудово право”.

13. Установената практика на Съда показва, че на подобни едностранни декларации не може да се прави позоваване при тълкуването на акт на Общността, при положение че обективният обхват на приетите от общите институции правила не би могъл да бъде променян от резервите или възраженията, които държавите-членки са направили по време на неговото изготвяне.

14. Следователно заключението трябва да бъде, че Кралство Дания не е изпълнило задълженията си, които произтичат от член 1, алинея 1 от Директива 75/117, като е пропуснало да разшири текста на Закон № 32 от 4 февруари 1976 г. с вписването на принципа за равно заплащане за работа с една и съща стойност. Тъй като това твърдение предполага, че посоченият по-горе закон не осигурява на работниците или служителите, които се считат за ошетени от неприлагането на този принцип, в случаи на работа с една и съща стойност, ефективна възможност да предявяват своите претенции по съдебен ред съгласно член 2 от директивата, не е необходимо да се прави отделно произнасяне по това възражение.

15. Следва да се добави, че по време на изслушването са изразени съмнения относно условието, поставено в член 1 от въпросния датски закон, според който принципът на равно възнаграждение за една и съща работа трябва да бъде тълкуван единствено по отношение на „едно и също работно място”. Но тъй като Комисията не е повдигнала това възражение, не е необходимо Съдът да се произнася по този въпрос.

16. Поради всички тези причини е необходимо да се отбележи, че като не е приело в предвидения срок всички изисквани мерки за привеждане на законодателството си в съответствие с Директива 75/117 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, Кралство Дания не е изпълнило задълженията, които има съгласно Договора за ЕИО.

### **По съдебните разноски**

17. Съгласно член 69, параграф 2 от Процедурния правилник, страната, загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски. Тъй като ответникът е загубил делото, той трябва да бъде осъден да заплати разноските.

По изложените съображения Съдът реши:

**1) Тъй като не е приело в предвидения срок всички необходими мерки за прилагане на Директива 75/117 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, Кралство Дания не е изпълнило своите задължения съгласно Договора за ЕИО.**

**2) Кралство Дания се осъжда да заплати разноските.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 30 януари 1985 година.

Подписи