

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

13 май 1986 година *

По дело 170/84

преюдициално запитване от Bundesarbeitsgericht, (Германия) отправено на основание член 177 от Договора за ЕИО, постъпило в Съда, по висящото дело пред упоменатия съд между,

Bilka-Kaufhaus GmbH,

и

Karin Weber von Hartz,

за тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО,

СЪДЪТ,

в състав: лорд Mackenzie Stuart, председател, г-н Т. Koopmans, г-н U. Everling, г-н К. Bahlmann и г-н R. Joliet (председатели на състави), г-н G. Bosco, г-н O. Due, г-н Y. Galmot и г-н С Kakouris, съдии,

генерален адвокат: г-н M. Darmon,

секретар: г-н D. Louterman, администратор,

като взе предвид становищата, представени:

- за Bilka-Kaufhaus GmbH, ищец по главното производство, от адв. К. Н. Koch, адв. J. Burkardt и адв. G. Haberer, Rechtsanwälte, Frankfurt am Main,

- за г-жа Weber von Hartz, ответник по главното производство, от адв. Н. Thon, Rechtsanwalt, Frankfurt am Main,

- за Обединеното кралство, от г-н S. H. Nay, от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител

- за Комисията на Европейските общности, от г-н J. Ripkorn и г-н M. Beschel, от правния отдел, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 15 октомври 1985 г.,

* Език на производството: немски.

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 5 юни 1984 г., постъпило в Съда на 2 юли същата година, Bundesarbeitsgericht е отнесъл до него, на основание на член 177 от Договора за ЕИО, три преюдициални въпроса във връзка с тълкуването на член 119 от упоменатия по-горе договор.
2. Тези въпроси са повдигнати в рамките на спор, който противопоставя компанията *Bilka - Kaufhaus GmbH* (наричана по-долу за краткост *Bilka*) на нейната бивша служителка г-жа *Karin Weber von Hartz* и се отнася до ползването от същата на пенсия за прослужено време в рамките на допълнителна пенсионна схема, въведена от *Bilka* в полза на нейните служители.
3. От документите, представени пред Съда, става ясно, че от няколко години *Bilka*, която е част от верига универсални магазини във Федерална република Германия с няколко хиляди души персонал, е въвела допълнителна (фирмена) пенсионна схема за своите служители. Тази схема, която е променяна по редица поводи, се разглежда като неразделна част от трудовите договори, сключвани между *Bilka* и нейните служители.
4. Съгласно варианта, който е в сила от 26 октомври 1973 г., работниците на непълно работно време могат да получат пенсия по тази схема само ако са работили на пълно работно време в продължение на 15 години в рамките на общ период от 20 години.
5. Г-жа *Weber* е работила за *Bilka* като асистент продажби от 1961 г. до 1976 г.. След като първоначално е работила на пълно работно време, тя е избрала да работи на непълно работно време от 1 октомври 1972 г. до края на трудовия си стаж. Тъй като тя не е работила на пълно работно време в продължение на минимум 15 години, *Bilka* отказва да ѝ отпусне фирмена пенсия по своята схема.
6. Г-жа *Weber* оспорва пред германските трудови съдилища законосъобразността на отказа на *Bilka* да ѝ отпусне пенсия. Тя изтъква *inter alia*, че фирмената пенсионна схема противоречи на принципа на равно заплащане на мъжете и жените, прогласен с член 119 от Договора за ЕИО. Тя поддържа, че изискването за минимален период работа на пълно работно време за изплащането на фирмена пенсия поставя жените-работнички в неизгодна позиция, понеже при тях съществува по-голяма вероятност, отколкото при техните колеги-мъже, да приемат работа на непълно работно време за да бъдат в състояние да се грижат за своето семейство и деца.
7. *Bilka*, от друга страна, твърди, че не може да бъде упреквана за каквото и да било нарушение на принципа на равно заплащане, тъй като решението за изключване на работниците на непълно работно време от фирмената пенсионна схема се основава на обективно обосновани икономически мотиви. Тя подчертава в тази връзка, че заетостта на работниците на пълно работно време предполага, в

сравнение със заетостта на непълно работно време, по-ниски съпътстващи разходи и позволява персоналет да се използва през цялото работно време на магазина. Като се позовава на статистически данни за веригата, към която принадлежи, Wilka изтъква, че до 1980 г. 81,3 % от всички фирмени пенсии са били изплатени на жени, макар жените да са съставлявали само 72 % от общия брой на служителите. Според нея тези данни показват, че въпросната схема не е свързана с никаква дискриминация на основата на пола.

8. След като спорът между г-жа Weber и Wilka е отнесен пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудовоправни спорове) като въззивна инстанция, последният е решил да спре производството и да отнесе до Съда следните въпроси:

„1. Нарушен ли е член 119 от Договора за ЕИО под формата на „непряка дискриминация“, когато универсален магазин, в който работят предимно жени, изключва служителите, работещи на непълно работно време, от ползване на фирмената пенсионна схема, въпреки че това изключване засяга несъразмерно повече жени, отколкото мъже?

2. Ако това е така:

а) Предприятието може ли да оправдае тази дискриминация с аргумента, че цели да наеме възможно най-малко работници на непълно работно време, въпреки че интересите на предприятието не налагат такава политика спрямо персонала в сектора на универсалните магазини?

б) Предприятието трябва ли да организира пенсионната си схема по такъв начин, че да бъдат надлежно отчетени специфичните трудности, с които се сблъскват служителите, имащи семейни ангажименти, за да изпълнят условията за отпускане на фирмена пенсия?

9. В съответствие с член 20 от Протокола относно Статута на Съда на Европейските общности, писмени становища са депозираны от Wilka, г-жа Weber von Hartz, Обединеното кралство и Комисията на Европейските общности.

По отношение на приложимостта на член 119

10. Правителството на Обединеното кралство изтъква в предварителен порядък аргумента, че условията, на които работодателят подчинява допускането на своите служители до фирмена пенсионна схема, като описаната от националния съд в неговите въпроси, не попадат в обхвата на член 119 от Договора.

11. В подкрепа на същия аргумент то се позовава на Решението от 15 юни 1978 г. (Defrenne, 149/77, Recueil стр. 1365), в което Съдът твърди, че член 119 засяга само дискриминацията по отношение на възнаграждението между работещите мъже и жени и че неговият обхват не може да се разшири, така че да обхване и други аспекти на трудовото правоотношение, дори когато подобни аспекти могат да имат финансови последици за заинтересованите лица.

12. Правителството на Обединеното кралство по-нататък цитира Решението от 16 февруари 1982 г. (Burton, 19/81, Recueil стр. 555), в което Съдът приема, че твърдяната дискриминация, произтичаща от разликата във възрастта, даваща право на изплащане на обезщетение при напускане по собствено желание, която е фиксирана съответно за мъжете и жените, не попада в приложното поле на член 119, а в това на Директива 76/207 на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно приложението на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и израстване, и условията на труд (OBL 39, стр. 40).

13. В съдебното заседание правителството на Обединеното кралство се е позовало също на текста на предложената директива на Съвета относно приложението на принципа на равно третиране на мъжете и жените в рамките на професионалните схеми за социална сигурност, представен от Комисията на 5 май 1983 г. (OBL C 134, стр. 7). Според правителството на Обединеното кралство фактът, че Комисията е счела да необходимо да представи подобно предложение, показва, че професионалните пенсионни схеми, като описаната от националния съд, попадат в приложното поле не на член 119, а на членове 117 и 118, така че прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в тази област изисква приемане на специални разпоредби от институциите на Общността.

14. Комисията изтъква, от друга страна, че фирмената пенсионна схема, описана от националния съд, спада към понятието възнаграждение по смисъла на член 119, параграф 2. В подкрепа на своето мнение, тя споменава Решението от 11 март 1981 г. (Worringham, 69/80, Recueil стр. 767).

15. За да се реши проблемът с тълкуването, повдигнат от правителството на Обединеното кралство, следва да се припомни, че, по силата на член 119, параграф 1, държавите-членки са длъжни да осигурят прилагането на принципа на еднакво възнаграждение за мъжете и жените за равен труд. Член 119, параграф 2 определя „възнаграждението“ като „обикновеното основно или минимално заплащане или заплата и всяко друго плащане, в брой или в натура, което работникът получава пряко или непряко от своя работодател във връзка с работата, на която е нает“.

16. В Решението си от 25 май 1971 г. (Defrenne, 80/70, Recueil стр. 445) Съдът разглежда въпроса дали пенсията за прослужено време, изплащана в рамките на законоустановена схема за социална сигурност, съставлява непряко плащане, което работникът получава от своя работодател във връзка с работата си, по смисъла на член 119, параграф 2.

17. Съдът е дал отрицателен отговор на този въпрос, застъпвайки становището, че въпреки че възнаграждението по смисъла на член 119 по принцип би могло да включва обезщетения за социална сигурност, то не включва схеми за социална сигурност или обезщетения, по-специално пенсиите за прослужено време, които пряко се уреждат от законодателство, лишено от какъвто и да било елемент на споразумение в рамките на заинтересованото предприятие или професионално направление, и са задължителни за общите категории работници.

18. В тази връзка Съдът изтъква, че схемите за социална сигурност гарантират на работниците ползването от законоустановена схема, към която работниците, служителите и в някои случаи - органите на публичната власт, дават своя финансов принос в размер, който зависи в по-малка степен от трудовото правоотношение между работодателя и работника, отколкото от съображения, свързани със социалната политика, така че вноската на работодателя в подобни схеми не може да се разглежда като пряко или непряко плащане на работника за целите на член 119, параграф 2.

19. В резултат възниква въпросът дали заключението, до което стига Съдът в това решение, също е приложимо към спора през националния съд.

20. Следва да се отбележи, че според документите, представени на Съда, фирмената пенсионна схема, която е предмет на спора по главното дело, дори да е била приета в съответствие с разпоредбите на германското законодателство, отнасящи се до подобни схеми, се основава на споразумение между Wilka и Комитета за персонала, представляващ нейните служители, като ефектът от нея се свежда до допълване на дължимите социални плащания по смисъла на националното законодателство с плащания, изцяло финансирани от работодателя.

21. По-скоро договорният, отколкото законоустановен характер на въпросната схема се потвърждава от обстоятелството, че, както беше изтъкнато по-горе, схемата и правилата, на които тя е подчинена, се разглеждат като неразделна част от трудовите договори между Wilka и нейните служители.

22. Ето защо следва да се заключи, че схемата не съставлява схема за социална сигурност, пряко уредена от закона и, поради тази причина, извадена извън приложното поле на член 119. Ето защо, извършваните плащания на служителите в рамките на тази схема съставляват допълнително плащане от работодателя на неговия работник във връзка с работата му, по смисъла на член 119, параграф 2.

23. Оттук следва, че делото пред националния съд попада в приложното поле на член 119.

По първия въпрос

24. В първия от въпросите си, националният съд пита дали политиката по отношение на персонала, водена от компания от универсални магазини и изключваща за служителите, работещи на непълно работно време, възможността да се ползват от фирмена пенсионна схема, съставлява дискриминация, противоречаща на член 119, когато това изключване засяга много по-голям брой жени, отколкото мъже.

25 За да се отговори на този въпрос, е необходимо позоваване на Решението от 31 март 1981 г. (Jenkins, 96/80, Recueil стр. 911).

26. В това решение Съдът е разгледал въпроса дали заплащането на по-ниска часова ставка за работа на непълно работно време, отколкото за работа на пълно работно време, е съвместимо с член 119.

27. Подобна практика е сравнима с тази, която е поставена на вниманието на националния съд по настоящото дело: Wilka не изплаща различни часови ставки на работещите на непълно работно време и на тези на пълно работно време, но дава фирмена пенсия само на работниците на пълно работно време. Тъй като, както беше упоменато по-горе, подобна пенсия спада към понятието възнаграждение за целите на член 119, параграф 2, оттук следва, че общото възнаграждение, изплащано от Wilka на работниците на пълно работно време, е по-високо, от гледна точка на изработени часове, от изплащаното на работниците на непълно работно време.

28. Поради тази причина, заключенията, направени от Съда в Решението му от 31 март 1981 г., са еднакво валидни в контекста на настоящото дело.

29. Оттук следва, че ако се установи, че значително по-малък брой жени, отколкото мъже, работят на пълно работно време, изключването на работниците на непълно работно време от фирмената пенсионна схема би противоречало на член 119 от Договора, когато, предвид трудностите, с които се сблъскват жените, работещи на пълно работно време, тази мярка не може да се обясни с фактори, изключващи всякаква дискриминация, основана на пола.

30. Независимо от това, ако предприятието е в състояние да докаже, че неговата практика в сферата на възнагражденията може да се обясни с обективно обосновани фактори, които не са свързани с никаква дискриминация, основана на пола, няма да е налице нарушение на член 119.

31. Ето защо отговорът на първия въпрос трябва да бъде в смисъл, че член 119 от Договора за ЕИО е нарушен от компания от универсални магазини, която изключва работниците на непълно работно време от нейната фирмена пенсионна схема, когато това изключване засяга далеч по-голям брой жени, отколкото мъже, освен ако предприятието не докаже, че изключването се основава на обективно оправдани фактори, които не са свързани с никаква дискриминация, основана на пола.

По въпрос 2, буква а)

32. С втория си въпрос националният съд цели по същество да узнае дали причините, изтъкнати от Wilka, за да обясни своята политика в сферата на възнагражденията, могат да се разглеждат като „обективно оправдани икономически основания“, по смисъла на Решението от 31 март 1981 г., когато интересите на предприятията в сектора на универсалните магазини не изискват такава политика.

33. В своите писмени бележки Wilka поддържа тезата, че изключването на работниците на непълно работно време от фирмената пенсионна схема има за цел

само да възпре работата на непълно работно време, тъй като правило работниците на непълно работно време отказват да работят в късния следобед и в съботни дни. Ето защо, за да се осигури присъствието на достатъчен брой работници през тези периоди е необходимо работата на пълно работно време да се направи по-привлекателна от тази на непълно работно време, като фирмената пенсионна схема се направи достъпна само за работещите на пълно работно време. *Wilka* заключава, че, въз основа на упоменатото по-горе Решение от 31 март 1981 г., тя не може да бъде обвинена, че е нарушила член 119.

34. В отговор на изтъкнатите съображения в оправдание на изключването на работниците на непълно работно време, г-жа *Weber von Hartz* отбелязва, че *Wilka* по никакъв начин не е задължена да използва работници на непълно работно време и че ако тя реши да направи това, тя няма право впоследствие да ограничава пенсионните права на тези работници, които вече са намалени поради обстоятелството, че те работят по-малко на брой часове.

35. Според Комисията, за да се установи, че не е имало нарушение на член 119, не е достатъчно да се покаже, че, като е възприел практика на плащания, която фактически е дискриминационна за жените-работнички, работодателят е преследвал цели, различни от дискриминирането на жените. Комисията счита, че, за да обоснове една подобна практика на плащания от гледна точка на член 119, работодателят е длъжен, както Съдът поддържа в упоменатото по-горе свое Решение от 31 март 1981 г., да приведе обективни икономически основания, свързани с управлението на предприятието. Необходимо е също така да се провери дали въпросната практика на плащания е необходима и съразмерна с преследваните от работодателя цели.

36. Задача на националния съд, който единствен е компетентен да оценява фактите по делото, е да определи дали и в каква степен основанията, изтъкнати от един работодател за да обясни възприемането на практика на плащания, която се прилага независимо от пола на работниците, но фактически засяга повече жените, отколкото мъжете, могат да се разглеждат като обективно оправдани икономически основания. Ако националният съд установи, че мерките, избрани от *Wilka*, съответстват на реална нужда на предприятието, позволяват да се постигнат преследваните цели и са необходими за тази цел, обстоятелството, че въпросните мерки засягат много по-голям брой жени, отколкото мъже, не е достатъчно за да покаже, че те съставляват нарушение на разпоредбата на член 119.

37. Следователно, отговорът на въпрос 2, буква а) трябва да бъде в смисъл, че по силата на член 119 една компания от универсални магазини може да оправдае възприемането на политика на плащания, изключваща работниците на непълно работно време, независимо от техния пол, от нейната фирмена пенсионна схема, с аргумента, че се стреми да наеме възможно най-малък брой работници на непълно работно време, когато е установено, че избраните цели за постигането на тази цел съответстват на реалната нужда на предприятието, позволяват да се постигне въпросната цел и са необходими за тази цел.

По въпрос 2, буква б)

38. Накрая, във въпрос 2, буква б) националният съд пита дали работодателят е длъжен, по силата на член 119 от Договора, да организира своята фирмена пенсионна схема по начин, който да отчита обстоятелството, че семейните отговорности са пречка за жените-работнички да удовлетворят изискванията за подобна пенсия.

39. В своите доводи г-жа Weber von Hartz се изказва в подкрепа на един утвърдителен отговор на този въпрос. Тя изтъква, че неблагоприятните последици, които понасят жените поради изключването на работниците на непълно работно време от фирмената пенсионна схема, трябва поне да бъдат смекчени, като се изиска от работодателя да разглежда като периоди на пълно работно време периодите, през които жените-работнички е трябвало да изпълняват семейните си задължения.

40. Според Комисията, обаче, принципът, установен с разпоредбата на член 119, не изисква от работодателите, при установяването на фирмена пенсионна схема за своите служители, да отчитат техните семейни задължения. По мнението на Комисията, тази цел трябва да се преследва чрез мерки, приети в приложение на член 117. Тя се позовава в тази връзка на предложението си за Директива на Съвета относно доброволната работа на непълно работно време, представено на 4 януари 1982 г. (ОВ С 62, стр. 7) и изменено на 5 януари 1983 г. (ОВ С 18, стр. 5), като същата все още не е приета.

41. Следва да се припомни, че, както се признава в упоменатото по-горе Решение от 15 юни 1978 г., приложното поле на член 119 е ограничено до въпроса за дискриминацията в сферата на възнагражденията между мъжете-работници и жените-работнички. От друга страна, проблемите, свързани с другите условия на труд и заетост, са предмет най-общо на други разпоредби на правото на Общността, и по-специално членове 117 и 118 от Договора, с оглед хармонизиране на социалните системи на държавите-членки и сближаване на тяхното законодателство в тази област.

42. Вменяването на задължение като това, на което се позовава националният съд в своя въпрос, излиза извън приложното поле на член 119 и не намира, при сегашното състояние на правото на Общността, никакво друго основание в това право.

43. Следователно, отговорът на въпрос 2, буква б) трябва да бъде в смисъл, че член 119 не съдържа изискване към работодателя да организира фирмената си пенсионна схема по начин, отчитащ специфичните трудности, с които се сблъскват лицата, имащи семейни отговорности, за да удовлетворят условията, даващи право на такава пенсия.

По съдебните разноски

44. Разходите, направени от правителството на Обединеното кралство и Комисията на Европейските общности, които са представили писмените си 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 препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпросите, отнесени до него от Bundesarbeitsgericht с Определение от 5 юни 1984 г., реши:

1. Член 119 от Договора за ЕИО е нарушен от компания от универсални магазини, която изключва работниците на непълно работно време от нейната фирмена пенсионна схема, когато това изключване засяга далеч по-голям брой жени, отколкото мъже, освен ако предприятието не докаже, че изключването се основава на обективно оправдани фактори, които не са свързани с никаква дискриминация, основана на пола.

2. По силата на член 119 една компания от универсални магазини може да оправдае възприемането на политика на плащания, изключваща работниците на непълно работно време, независимо от техния пол, от нейната фирмена пенсионна схема, с аргумента, че се стреми да наеме възможно най-малък брой работници на непълно работно време, когато е установено, че избраните цели за постигането на тази цел съответстват на реалната нужда на предприятието, позволяват да се постигне въпросната цел и са необходими за тази цел.

3. Член 119 не съдържа изискване към работодателя да организира фирмената си пенсионна схема по начин, отчитащ специфичните трудности, с които се сблъскват лицата, имащи семейни отговорности, за да удовлетворят условията, даващи право на такава пенсия.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 13 май 1986 година.

Подписи