

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

17 октомври 1989 година \*

„Равно заплащане на мъжете и жените”

По дело 109/89

с предмет преюдициално запитване, отправено към Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от Faglige voldgiftsret (Дания) в рамките на производство по делото, висящо пред този съд между

**Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark** (Съюз на търговските и канцеларските работници в Дания)

и

**Dansk Arbejdsgiverforening** (Датска асоциация на работодателите), в качеството на представител от името на Danfoss A/S

относно обхвата на принципа за равно заплащане на мъжете и жените,

СЪДЪТ,

в състав от: г-н О. Due, председател, г-н М. Zuleeg, председател на състава, г-н Т. Коопmans, г-н R. Joliet, г-н J. C. Moitinho de Almeida, г-н G. C. Rodriguez Iglesias и г-н М. Díez de Velasco, съдии,

генерален адвокат: С. О. Lenz,

секретар: Н. А. Riihl, главен администратор,

като взеха предвид съображенията, представени:

- за Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark от адв. L. S. Andersen,
- за Dansk Arbejdsgiverforening, от адв. Н. Werner,
- за Комисия на Европейските общности, от нейните представители г-н М. J. Cunnall и г-ца I. Langermann, членове на правната Ж служба,
- за датското правителство от г-н Р. Vesterdorf, юридически съветник,
- за правителството на Обединеното кралство от г-н S. J. Hay и D. Wyatt, , в качеството на представители,
- за италианското правителство от г-н Р. G. Ferri, avvocato dello Stato,

---

\* Език на производството: датски.

- за португалското правителство от г-н Fernandez и г-н Leitaо, в качеството им на представители,

като взе предвид доклада за заседанието и освен това заседанието от 31 май 1989 г.,

след заседанието становището на генералния адвокат, представено на заседанието от 31 май 1989 г.,

постанови настоящото

### Решение

1. С Определение от 12 октомври 1987 г., получено от Съда на 5 април 1988 г., Faglige Voldgiftsret (Комисия за промишлен арбитраж), (Дания) препраща на Съда за преюдициално решение на основание член 177 от Договора за Европейската икономическа общност няколко въпроса за тълкуване на Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа на равно заплащане на мъжете и жените (ОВ 1975 г., L 45, стр.19), наричана по-долу "Директива за равното заплащане".

2. Тези въпроси са повдигнати в производството между Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, наричана по-долу "Съюз на работодателите"), в качеството на представител от името на Danfoss A/S. Съюзът на работодателите твърди, че практиката на Danfoss по въпросите на заплащането и заплатите, включва дискриминация, на основание на пол и следователно нарушава разпоредбите на член 1 от датския Закон № 237 от 5 май 1986 г., чрез който се прилага директивата за равно заплащане.

3. Danfoss заплаща същата основна заплата на работниците от една и съща група на заплащане. Като използва възможността, която му се предоставя от член 9 от колективното споразумение, подписано на 9 март 1983 г. между Асоциацията на работодателите и Съюза на работниците, Danfoss определя, въпреки това, индивидуални добавки, изчислени, между другото, на базата на мобилност, обучение и старшинство.

4. По главното дело Съюзът на работниците завежда дело първо срещу предприятието Danfoss пред Комисията за промишлен арбитраж, като обосновава аргументите си на принципа за равно заплащане, в полза на две жени работнички, едната от които работи в лабораторията, а другата - в складовия отдел за приемане и спедиране. В подкрепа на това свое действие, те показват, че в тези две групи средното заплащане за мъжете е било по-високо от това на жените. В свое Решение от 16 април 1985 г. Индустиалният арбитраж, обаче, посочва, че с оглед малкия брой работници, върху чиито заплащания се основават изчисленията на Съюза на работниците, не доказват дискриминация. Вследствие на това, Съюзът на работниците завежда ново дело, в което представя по-подробна статистика относно платените заплати на 157 работници между 1982 г. и 1986 г. и показва, че средната заплата на мъжете е 6,85 % по-висока от тази, получавана от жените.

5. При тези обстоятелства Индустиалният арбитраж спира процедурата и отправя към Съда определен брой въпроси за преюдициално решение по тълкуване на Директивата за равно заплащане. Тези въпроси са формулирани, както следва:

„1 а) Когато се установи, че мъже и жени работници извършват едно и също количество работа, кое, от гледна точка на Съда, е лицето (работник или работодател) върху което лежи тежестта на доказване, че разграничаването при плащането между двама работници може/не може да се обясни по съображения на основание на пол?

1 б) В съответствие с Директивата за равното заплащане ли е да се дава по-високо заплащане на мъжете работници, които извършват същата работа като жените работнички или равностойна работа, само поради субективния критерий – например мобилност на персонала?

2 а) В противоречие с директивата ли е да се дава на работници от различен пол, които извършват една и съща работа или равностойна работа, над основаното заплащане за работа, специални добавки за прослужено време, обучения и други?

2 б) Ако това е така, как едно предприятие може, без да нарушава директивата, да направи разграничение между заплащанията на отделните служители?

2 в) В противоречие с директивата ли е, ако работата на работници от различен пол, които извършват една и съща или равностойна работа се заплаща различно, обосновано на разликата в обученията?

3 а) Може ли един работник или една организация на работниците, предвиждайки, че едно предприятия с голям брой работници (например поне 100), заети в работа от един и същ характер или стойност плащат средно на жените по-малко от мъжете, да докаже, че по този начин директивата е нарушена?

3 б) Ако това е така, от това следва ли, че двете групи работници (мъже и жени) трябва средно да получават същото заплащане?

4 а) Дотолкова, доколкото може да се установи, че разликата в заплащането за същата работа е поради факта, че два работници попадат под две различни колективни споразумения, от това следва ли заключението, че директивата не се прилага?

4 б) От значение ли да се разглежда въпроса дали двете споразумения във всеки един случай обхващат, изключително или до много висока степен, съответно мъжете и жените работници?

6. Направено е препращане към доклада от заседанието за по-пълно обхващане на фактите по основното дело, процедурата и заключенията на страните,

представени пред Съда, които се посочват тук само дотолкова, доколкото това е необходимо с оглед излагането на мотивите на Съда.

### **Правният характер на Комисията за промишлен арбитраж**

7. Относно въпроса дали Комисията за промишлен арбитраж е юрисдикция на държава-членка по смисъла на член 177 от Договора, първо трябва да се отбележи, че съгласно член 22 от датския Закон № 317 от 13 юни 1973 г. за трудовия съд, споровете между страните по колективно споразумение, при отсъствието на специални разпоредби в такива споразумения, са предмет на Съгласуваните стандартни правила, приети от Асоциацията на работодателите и Съюза на работниците. В този случай, Индустиалният арбитраж разглежда споровете като последна инстанция. Всяка едно от страните може да заведе дело пред арбитража, независимо от възраженията на другата страна. Юрисдикцията на арбитража в този случай не зависи от споразуменията, сключени между страните.

8. Същите разпоредби от упоменатия по-горе закон уреждат състава на арбитража, и по-специално броя на членовете, които трябва да бъдат определени от страните и начина, по който трябва да бъдат назначени в отсъствието на споразумение между тях. Съставът на Комисията за промишлен арбитраж по този начин не зависи от преценката на страните.

9. При тези обстоятелства, Комисията за промишлен арбитраж трябва да се разглежда като юрисдикция на една държава-членка по смисъла на член 177 от Договора.

### **Тежестта на доказване (Въпрос 1, буква а) и въпрос 3, буква а))**

10. От документите, представени пред Съда става ясно, че спорът между страните по главното дело произлиза от факта, че системата за индивидуални добавки, прибавени към основните възнаграждения, се осъществява по такъв начин, че една жена не може да определи причините за разликата в нейното заплащане с това на мъж, който извършва същата работа. Работниците не знаят какви критерии се прилагат по отношение на допълнителните добавки и как се прилагат. Те знаят само сумата на платените добавки, без да могат да определят ефекта от индивидуалните критерии. Тези, които са в определена група на заплащане, по този начин, не могат да сравнят различните компоненти от тяхното заплащане и тези на заплащането на техните колеги, които са в същата група на плащане.

11. При тези обстоятелства въпросите, поставени пред Съда от националния съд, трябва да се разбират като питане дали Директивата за равно заплащане трябва да се тълкува в смисъл, че където предприятието прилага система за плащане, която е изцяло непрозрачна, работодателят е този, който трябва да докаже, че неговата практика по въпросите на заплащанията не е дискриминираща, ако жена работник установи, по отношение на относително голям брой работници, че следното заплащане за жените е по-малко от това на мъжете.

12. В това отношение трябва първо да се има предвид, че в свое Решение от 30 юни 1980 г. (по дело 318/86 Комисия/Франция, *Rescuil*, 1988 г., стр. 3559, точка 27, Съдът обявява една система за подбор и наемане, която се характеризира с това, че не е прозрачна, като противоречаща на принципа на равенство на еднаквия достъп до работа на основание, че липсата на прозрачност възпрепятства всякаква форма на контрол от страна националните съдилища.

13. На следващо място, трябва да се отбележи, че в ситуация, при която една система за индивидуално плащане на добавки, при която напълно липсва прозрачност, е проблем, жените работници могат да докажат разлики, само доколкото се отнася до средното заплащане. Те биха били лишени от всякакви ефективни средства за прилагане на принципа за равно заплащане пред националните съдилища, ако ефектът от представянето на такива доказателства не беше да се наложи върху работодателя тежестта на доказване, че неговата практика по въпросите за заплащането всъщност не е дискриминационна.

14. В заключение, трябва да се отбележи, че съгласно член 6 от Директивата за равно заплащане, държавите-членки трябва, в съответствие с техните национални особености и правни системи, да предприемат необходимите мерки за да гарантират, че принципа на равно заплащане се прилага и че са налице ефективни средства, които да гарантират, че принципът се спазва. Загрижеността за ефективността, която стои по такъв начин в основата на директивата, означава, че тя трябва да се тълкува като адаптиране на националните правила по отношение на тежестта на доказване по специални дела, когато такова адаптиране е необходимо за ефективното прилагане на принципа на равенство.

15. За да покаже, че неговата практика по въпросите на заплащането не работи систематично във вреда на жените работници, работодателят ще трябва да покаже как прилага критериите относно добавките и по този начин ще трябва да направи системата си прозрачна.

16. При тези обстоятелства, отговорите на въпрос 1, буква а) и въпрос 3, буква а) трябва да бъдат, че Директивата за равно заплащане трябва да се тълкува в смисъл, че когато при една система за индивидуално плащане на добавки, напълно липсва прозрачност, работодателят е този, който трябва да докаже, че неговата практика по отношение на въпросите на заплащането не е дискриминираща, ако жени работнички установят, че по отношение на относително голям брой работници, средното заплащане за жените е по-малко от това за мъжете.

**Законността на оспорваните критерии относно въпросните добавки (въпрос 1, буква б) и въпрос 2, букви а) и в))**

17. Тези въпроси по същество питат дали директивата трябва да бъде тълкувана в смисъл, че когато стане ясно, че прилагането на критериите относно добавките, като мобилност, обучение или прослужено време, систематично работи в ущърб на жените работнички, работодателят може, въпреки това, и при какви условия да оправдае неговото използване.

18. Относно, на първо място, критерия за мобилност, документите, представени на Съда не показват ясно какво трябва да се има предвид под това. По време на заседанието Асоциацията на работодателите заявява, че желанието да се работи в различни часове само по себе си не оправдава изплащането на добавка. При прилагането на критерия за мобилност, работодателят прави глобална оценка на качеството на работа, извършено от работниците. За тази цел той взема предвид, по-специално, техния ентузиазъм за работа, инициативност и количество свършена работа.

19. При тези обстоятелства разграничението трябва да се направи в съответствие с това дали критерия за мобилност служи за награждаване на качеството на работа, извършена от работника или за приспособимостта на работника към различните часове и различните места за работа.

20. В първия случай, критерият мобилност е несъмнено изцяло неутрален от гледна точка на пола. Когато се използва систематично в ущърб на жените, това може да е само поради това, че работодателя го прилага неправилно. Неприемливо е, че работа, извършвана от жените по същество ще е с по-ниско качество. Работодателят не може, следователно, да оправдае прилагането на критерия за мобилност, разбираан по такъв начин, когато неговото прилагане доказва систематично действие във вреда на жените.

21. Положението във втория случай е различно. Ако се разбира като обхващащ приспособимостта на работника към различно работно време и променящи се работни места, критерият мобилност също може да работи във вреда на жените работнички, които, поради домашни и семейни задължения, за които често са отговорни, не са в състояние да организират работното си време толкова гъвкаво, колкото мъжете.

22. В свое Решение от 13 май 1986 г. (по дело 170/84, *Vilka, Recueil*, стр. 1607), Съдът счита, че политиката на едно предприятие основно да плаща за пълен работен ден на работниците, отколкото за работа на половин работен ден, когато са изключени от пенсионната схема на предприятието, може да повлияе много повече на жените, отколкото на мъжете, с оглед на трудностите, с които жените се срещат при работа на пълен работен ден. Въпреки това поддържа, че предприятието може да покаже, че практиката му за плащане на възнаграденията се основава на обективно обосновани фактори, които не се отнасят към никаква дискриминация, която се основава на полова принадлежност и ако предприятието прави това, не е налице нарушаване на член 119 от Договора за Европейската икономическа общност. Тези съображения също се прилагат в случаи на практика, при която специално се изчислява приспособимостта на работника към различно работно време и работно място. Работодателят, следователно, може да обоснове приспособимостта като покаже, че тя е от съществено значение за изпълнението на специфични задачи, възложени на работника.

23. На второ място, относно критерия професионално обучение, не трябва да се изключва, че може да действа във вреда на жените, доколкото те имат по-малко възможности от мъжете за обучение или се възползват по-малко от предимствата на такава възможност. Въпреки това, в оглед заключенията,

посочени в упоменатото по-горе Решение от 13 май 1986 г., работодателят може да обоснове заплащанията на специални обучения като докаже, че това е важно за извършването на специфични задачи, възложени на работника.

24. На трето място, относно критерия прослужено време, също не трябва да се изключва, както при обучението, че то може да включва по-малко предимства за жените, отколкото за мъжете, доколкото жените навлизат в пазара на труда по-рано от мъжете и по-често страдат от прекъсване на тяхната кариера. Въпреки това, тъй като прослуженото време върви ръка за ръка с опита и тъй като опитът основно дава възможност на работника да изпълнява своите задължения по-добре, работодателят е свободен да го награждава, без да се налага да доказва важността, която това има за изпълнението на специфична задача, възложена на работника за изпълнение.

25. При тези обстоятелства, на въпрос 1, буква б) и въпрос 2, букви а) и в) следва да се отговори, че Директивата за равно заплащане трябва да се тълкува в смисъл, че когато стане ясно, че прилагането на критерий като мобилност на работника, обучение или прослужено време за дадената добавка, която систематично действа във вреда на жените работнички:

i) работодателят трябва да обоснове прилагането на критерия мобилност, ако се разбира като се отнасящ се до приспособимостта към различно работно време и работно място, като покаже, че такава приспособимост е от значение за изпълнението на специфична задача, която е възложена на работника, а не ако този критерий се разбира като обхващащ качеството на работа на работника;

ii) работодателят може да обоснове прилагането на критерия обучение като докаже, че такова обучение е от значение за изпълнението на специфична задача, възложена на работника;

iii) работодателят не трябва специално да обосновава прилагането на критерия прослужено време.

**Относно начина, по който един работодател може законосъобразно да диференцира заплащането на своите служители (въпрос 2, буква б))**

26. Тъй като отговорът на въпросите за законосъобразността на критериите за въпросните добавки (въпрос 1, буква б) и въпрос 2, букви а) и в)) показва начина, по който законосъобразността на такъв критерий за добавки трябва да бъде преценяван в съответствие с правото на Общността, въпросът за начина, по който един работодател може законосъобразно да диференцира заплащането на своите работници (въпрос 2, буква б)) не изисква отговор.

**Последица от съществуването на две различни колективни споразумения (въпрос 4)**

27. С този въпрос, националният съд пита, дали фактът, че две различни колективни споразумения, които в основата си се прилагат съответно за мъже и жени работници, изключва прилагането на Директивата за равно заплащане.

28. В това отношение трябва да се отбележи, че Определението, с което се препраща, показва, че посоченото по-горе Споразумение от 19 март 1983 г. е единственият предмет на спор в това дело. Още повече, че страните по главното производство потвърдиха по време на заседанието, че точно такъв е случаят. При тези обстоятелства не е необходимо да се отговаря на въпрос 4, поставен от националния съд.

### **По съдебните разноски**

29. Разходите, направени от датското правителство, от правителството на Обединеното кралство, от италианското правителство, от португалското правителство и от Комисията на Европейските общности, за представяне на становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. Доколкото исканията на Френската република са частично уважени, всяка от страните, включително и встъпилите страни, следва да заплатят направените от тях разноски.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпросите, поставени му от Комисията за промишлен арбитраж, с определение от 2 октомври 1987 г., реши:

**Директива 117/75/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа на равно заплащане на мъжете и жените трябва да се тълкува в смисъл, че:**

**1) когато едно предприятие прилага система за заплащане, при която напълно липсва прозрачност, работодателят е този, който трябва да докаже, че неговата практика по отношение на въпросите на заплащането не е дискриминираща, ако жени работнички установят, че, по отношение на относително голям брой работници, средното заплащане на жените е по-малко от това на мъжете.**

**2) когато стане ясно, че прилагането на критерии за допълнителни плащания на работника, като мобилност, обучение или прослужено време, за дадената добавка, която систематично действа във вреда на жените работнички:**

**i) работодателят трябва да обоснове прилагането на критерия мобилност, ако се разбира, като отнасящ се до приспособимостта към различно работно време и работно място, като докаже, че такава приспособимост е от значение за изпълнението на специфична задача, възложена на работника, а не, ако този критерий се разбира като обхващащ качеството на работа на работника;**



**ii) работодателят може да обоснове прилагането на критерия обучение като докаже, че такова обучение е от значение за изпълнението на специфична задача, възложена на работника;**

**iii) работодателят не трябва специално да обосновава прилагането на критерия прослужено време.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 17 октомври 1989 година.

Подписи