

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

4 юни 1992 година*

„Равно заплащане - Обезщетение за обучения за служители на непълен работен ден, които са членове на работническите съвети”

По дело С-360/90

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда, на основание член 177 от Договора за ЕИО от Landesarbeitsgericht (Висш трудов съд) Берлин в производството, висящо пред този съд между

Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V.

и

Monika Boetel

относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО и 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),

СЪДЪТ (шести състав),

в състав: г-н F. A. Schockweiler, председател на състав, г-н G. F. Mancini, г-н С. N. Kakouris, г-н M. Diez de Velasco и г-н J. L. Murray, съдии,

генерален адвокат: г-н M. Darmon,

секретар: г-н H. A. Ruehl, главен администратор,

като взе предвид писмените становища, представени:

– за г-жа Monika Boetel, от адв. Hartmut Kuster, от адвокатската колегия на Берлин,

– за Федерална република Германия, от г-н Ernst Roeder и г-н Claus-Dieter Quassowski, съответно Regierungsdirektor и Oberregierungsrat във федералното министерство на икономическите работи, в качеството на представители,

– за правителството на Обединеното кралство, от г-н J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, в качеството на представител,

– за Комисията на Европейските общности, от г-жа Karen Banks и г-н Bernhard Jansen, от нейната правна служба, в качеството на представители,

предвид Доклада от съдебното заседание,

* Език на производството: немски.

след като изслуша устните становища на Arbeiterwohlfahrt, за което се явява адв. Walter Meyer, от адвокатската колегия на Берлин, на г-жа Monika Boetel, на Федерална република Германия, на Обединеното кралство, за което се явява г-н Christopher Vajda, Barrister, и на Комисията на Европейските общности на съдебното заседание от 29 ноември 1991 г.,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено на съдебното заседание от 28 януари 1992 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 24 октомври 1990 г., получено в секретариата на Съда на 10 декември 1990 г., Landesarbeitsgericht (Висш трудов съд) Берлин поставя по силата на член 177 от Договора за ЕИО преюдициален въпрос относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО и 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), с цел да вземе решение дали някои разпоредби на Betriebsverfassungsgesetz от 15 януари 1972 г. (Закона за организацията на отношенията в предприятията) са съвместими с този принцип.

2. Този въпрос възниква в рамките на спор относно обезщетение за участие в обучения, което г-жа Monika Boetel, домашна медицинска сестра на непълнен работен ден, иска от своя работодател, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin, сдружение за предоставяне на социални грижи в провинция Берлин.

3. Работните часове, полагани седмично от г-жа Boetel, са средно 29,25. От 1985 г. тя председателства един от работническите съвети в един от клоновете на нейния работодател. През 1989 г. тя взема участие в шест обучителни курса, които обхващат, по-специално, трудовото право и правото на предприятията, познаването на които е необходимо за работата в работнически съвет по смисъла на член 37, параграф 6 от упоменатия по-горе закон.

4. По силата на разпоредбите на член 37, параграфи 2 и 6, членовете на работническия съвет, които участват в подобни обучения, трябва да бъдат освободени от техните работодатели от професионални задължения без намаляване на заплащането.

5. Съгласно тези разпоредби работодателят заплаща на г-жа Boetel съобразно нейното индивидуално работно време, за часовете, в които тя не е полагала труд поради участие в курсовете. Следователно, тя не получава обезщетение за учебните часове, проведени извън нейното индивидуално работно време.

6. Безспорно, ако г-жа Boetel работи на пълен работен ден, нейният работодател е длъжен, съгласно упоменатите по-горе национални разпоредби, да изплати обезщетение на същата в размер на съответното на работното време на пълен работен ден, което обхваща допълнително обезщетение за 50,3 часа.

7. Г-жа Boetel започва производство срещу своя работодател пред Arbeitsgericht (Трудов съд) Берлин за обезщетение под формата на платен отпуск или заплащане за извънреден труд за тези допълнителни часове. С решение от 18 май 1990 г., Arbeitsgericht нарежда на работодателя да предостави на г-жа Boetel 50,3 часа платен отпуск.

8. Работодателят обжалва пред Landesarbeitsgericht, който взема решение да спре производството и да постави на Съда следния въпрос:

„Съвместимо ли е с член 119 от Договора за ЕИО и с 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 законовите разпоредби да гарантират на членовете на работническия съвет обезщетение (съобразно принципа за компенсация на загуба на възнаграждение) за работно време поради участие в курсове (които предоставят познание, необходимо за дейността в работническите съвети), но не допускат обезщетение, под формата на отпуск или пари, в размер, съответен на пълното работно време за членове на работническия съвет, които работят на непълен работен ден и които са длъжни да отделят допълнително време към тяхното индивидуално работно време за подобни курсове, още повече, че броят на жените, които тези разпоредби касаят, е значително по-голям от този на мъжете?“

9. За по-широко изложение на фактите по спора, на хода на производството, както и на представените пред Съда писмени становища се прави препратка към доклада от съдебното заседание. По-нататък тези елементи от преписката се упоменават единствено в необходимата степен по преценка на Съда.

10. Определението за препращане разкрива, че националният съд по същество иска да установи дали, ако членовете на работническия съвет, заети на непълен работен ден, обичайно са жени, принципът за равно заплащане, установен в член 119 от Договора и в Директива 75/117 не допуска прилагане на национално законодателство, което ограничава до индивидуалното работно време обезщетението, което членовете на работническия съвет, които работят на непълен работен ден, трябва да получат от техния работодател за участие в обучения, които предоставят необходимото знание за работа в съветите на персонала и се провеждат в работно време на пълен работен ден, приложимо в предприятието, но надвишават тяхното индивидуално работно време на непълен работен ден, докато членовете на работническия съвет, които имат заетост на пълен работен ден, получават обезщетение за участие в същите обучения съответно на работно време на пълен работен ден.

11. Първата точка, която трябва да се определи, е дали обезщетението под формата на платен отпуск или под формата на възнаграждение за извънреден труд за обучения, които предоставят необходимото знание за работа в съветите на персонала, представлява „възнаграждение“ по смисъла на член 119 от Договора и Директива 75/117.

12. Съгласно установената практика на Съда (вж. Решение от 13 юли 1989 г. по дело Rinner-Kuehn, 171/88, Recueil, стр. 2743 и Решение от 17 май 1990 г. по дело Barber, C-262/88, Recueil, стр. I-1889), понятието „заплащане“, по смисъла на член 119, параграф обхваща всяко възнаграждение, било в пари или в натура било незабавно или в

бъдеще, при условие че работникът получи същото, макар и косвено, във връзка със своето трудово правоотношение от своя работодател, и независимо дали по силата на трудов договор, на законови разпоредби или доброволно.

13. Това понятие е приложимо спрямо случай като този пред националния съд.

14. Макар че обезщетение като разглежданото в главното производство не произтича като такова от трудовия договор, то се изплаща от работодателя по силата на законови разпоредби и съобразно трудов договор. Членовете на работническия съвет по необходимост са служители на предприятието и са поели задачата да защитават интересите на работниците, като по този начин утвърждават хармонични трудови отношения с предприятието, което е от общ интерес за последното.

15. Обезщетение, платимо па силата на законодателство като разглежданото в главното производство, е предназначено и да гарантира, че членовете на работническия съвет получават доход, дори когато по време на подготовката не изпълняват никаква работа, предвидена в техните трудови договори.

16. На второ място трябва да се определи дали членовете на работническия съвет, които са заети на непълен работен ден, са третираны различно от тези, които работят на пълен работен ден от националното законодателство по отношение на обезщетението за участие в обучения.

17. Изглежда, че двете категории членове на работническия съвет отделят еднакъв брой часове за участие във въпросните обучения. При все това, след като продължителността на обученията, които се провеждат през работно време, което съответства на пълен работен ден, което е в сила в предприятието, надхвърля индивидуалното работно време на членовете на работническия съвет, заети на непълен работен ден, последните получават от своя работодател обезщетение, което е по-малко от това, което получават членовете на работническия съвет, които са заети на пълен работен ден и следователно са третираны различно.

18. На трето място, ако трябва да се докаже, че процентът на членовете от женски пол на работническия съвет, заети на пълен работен ден, е много по-нисък от процента на членовете от мъжки пол, разликата в третирането на членовете на работническия съвет, заети на непълен работен ден, е в противоречие с член 119 от Договора и с Директива 75/117, когато, предвид трудностите, които срещат работниците от женски пол при работа на пълен работен ден, това по-ниско обезщетение не може да се обясни с други фактори, освен с дискриминация, основана на пол (вж. Решение от 13 май 1986 г. по дело *Bilka*, 170/84., *Recueil*, стр. 1607 и упоменатото по-горе Решение от 13 юли 1989 г. по дело *Rinner-Kuehn*, 171/88).

19. Националният съд изтъква, че членовете на работническия съвет, които работят на непълен работен ден за своя работодател, като общо правило са жени. Преписката по главното производство разкрива, и че сред членовете на работническия съвет на работодателя има много по-голям брой жени, отколкото мъже, които работят на непълен работен ден.

20. Следователно, когато се касае за обезщетение за участие в обучения, прилагането на законови разпоредби, като разглежданите по главното производство, по принцип

води до косвена дискриминация спрямо работници от женски пол в сравнение с работниците от мъжки пол в областта на заплащането, в противоречие с член 119 от Договора и с Директива 75/117.

21. Положението ще бъде различно, само ако разликата в третирането на двете категории членове на работническия съвет бъде обоснована от обективни фактори, които не са свързани с дискриминация, основана на пол (вж. по-специално, упоменатото по-горе Решение по дело Rinner-Kuehn).

22. Пред Съда се твърди, че разликата в третирането се дължи единствено на разликата в работното време, тъй като съгласно германското законодателство се предоставя обезщетение не въз основа на работното време, а на часовете, през които не е положен труд поради участие в обучения. Следователно, дискриминацията не може да бъде считана за установена, освен ако се приеме, че дейността в работническите съвети е особена форма на труд, извършвана по силата на трудов договор.

23. На първо място трябва да се отбележи, че установените от националното право понятия и дефиниции, които не засягат тълкуването на задължителната сила на правото на Общността, или, следователно, обхвата на принципа за равно заплащане на мъже и жени, установен в член 119 от Договора и в Директива 75/117 и развит от практиката на Съда (относно понятието работник, вж. Решение от 19 март 1964 г. по дело Unger, 75/63, Recueil, стр. 177).

24. Освен това, доводът, че обезщетение за участие в обучения, предоставено съгласно националното законодателство, се изчислява единствено въз основа на работните часове, през което не е положен труд, не променя факта, че членовете на работническия съвет, които работят на непълен работен ден, получават по-малко обезщетение от техните колеги, заети на пълен работен ден, когато на практика и двете категории работници без разлика участват в еднакъв брой часове за обучение, за да могат ефективно да се грижат за интересите на служителите в името на добрите трудови отношения и за общото благо на предприятието.

25. Накрая, подобно положение може да разубеди категорията работници на непълен работен ден, в която броят на жени е безспорно по-голям, да изпълняват функциите на членове в работническите съвети или да придобиват познания, необходими за изпълнение на тези функции, като това ще затрудни тази категория работници да бъде представена от квалифицирани членове на работническия съвет.

26. В тази степен, разликата в оспорваното третиране не може да бъде считана за обоснована от обективни фактори, които не са свързани с дискриминация основана на пол, освен ако съответната държава-членка не докаже обратното пред националния съд.

27. Отговорът, който трябва да бъде даден на националния съд трябва да бъде, че член 119 от Договора за ЕИО и Директива 75/117/ЕИО на Съвета не допуска национално законодателство, приложимо спрямо много по-голям брой жени, отколкото мъже, да ограничава съобразно тяхното индивидуално работно време обезщетението – под формата на платен отпуск или заплащане за извънреден труд, – което трябва да получат членовете на работническия съвет, заети на непълен работен ден от своя работодател поради участие в обучения, които предоставят познания, необходими за

дейност в работническите съвети, и се провеждат през работно време на пълен работен ден, което е в сила в предприятието, но надвишава тяхното индивидуално работно време на непълен работен ден, докато членовете на работническия съвет, заети на пълен работен ден са обезщетявани за участие в същите курсове съобразно работно време на пълен работен ден. Остава открита възможността държавата-членка да докаже, че подобно законодателство е обосновано от обективни фактори, които не са свързани с никаква дискриминация, основана на пол.

По съдебните разноски

28. Разходите, направени от германското правителство и от правителството на Обединеното кралство и от Комисията на Европейските общности, които са представили становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящо пред националния съд, последният следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпроса, поставен пред него от Landesarbeitsgericht Берлин, с Определение от 24 октомври 1990 г., реши:

Член 119 от Договора за ЕИО и 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 не допуска национално законодателство, приложимо спрямо много по-голям брой жени, отколкото мъже, да ограничава съобразно тяхното индивидуално работно време обезщетението – под формата на платен отпуск или заплащане за извънреден труд, – което трябва да получат членовете на работническия съвет, заети на непълен работен ден от своя работодател поради участие в обучения, които предоставят познания, необходими за дейност в работническите съвети, и се провеждат през работно време на пълен работен ден, което е в сила в предприятието, но надвишава тяхното индивидуално работно време на непълен работен ден, докато членовете на работническия съвет, заети на пълен работен ден са обезщетявани за участие в същите курсове съобразно работно време на пълен работен ден. Остава открита възможността държавата-членка да докаже, че подобно законодателство е обосновано от обективни фактори, които не са свързани с никаква дискриминация, основана на пол.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 4 юни 1992 година.

Подписи