

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

27 октомври 1993 година *

„Равно заплащане на мъжете и жените”

По дело C-127/92

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда съгласно член 177 от Договора за ЕИО, от Court of Appeal (England & Wales) (Обединеното кралство) по спора, висящ пред този съд между

д-р Pamela Mary Enderby

и

Frenchay Health Authority

Secretary of State for Health (Държавен секретар по здравеопазване)

относно тълкуването на член 119 от Договора, който съдържа принципа за равно заплащане на мъжете и жените,

СЪДЪТ,

в състав: г-н O. Due, председател, г-н G. F. Mancini, г-н J. C. Moitinho de Almeida и г-н D. A. O. Edward, председатели на състав, г-н R. Joliet, г-н F. A. Schockweiler, г-н F. Grévisse, г-н M. Zuleeg и г-н J. L. Murray, съдии,

генерален адвокат: г-н C. O. Lenz,

съдебен секретар: г-н L. Hewlett, администратор,

като има предвид писмените становища, представени:

- за д-р Enderby, ищца по главното производство, от г-н Anthony Lester, QC и г-н David Pannick, QC,

- за Frenchay Health Authority, първият ответник по главното производство, от г-н Eldred Tabachnik, QC, и г-н Adrian Lynch, Barrister, подпомагани от Bevan Ashford, Solicitors,

- за правителството на Обединеното кралство, от г-ца Sue Cochrane, от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, подпомагана от г-н Patrick Elias, QC, и от г-жа Eleanor Sharpston, Barrister,

* Език на производството: английски.

- за германското правителство, от г-н Ernst Roeder и г-н Claus-Dieter Quassowski, съответно Ministerialrat и Regierungsdirektor във Федералното министерство на икономиката, в качеството на представители,

- за Комисията на Европейските общности, от г-жа Karen Banks, член на правната служба, в качеството на представител,

предвид доклада за съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на д-р Enderby, Frenchay Health Authority, правителството на Обединеното кралство, германското правителство и Комисията по време на съдебното заседание от 15 юни 1993 г.,

след като изслуша заключението на генералния адвокат в съдебното заседание от 14 юли 1993 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 30 октомври 1991 г., постъпило в Съда на 17 април 1992 г., Court of Appeal (England & Wales) (Апелативен съд на Англия и Уелс), съгласно член 177 от Договора за ЕИО, е поставил на Съда преюдициални въпроси относно тълкуването на член 119 от Договора, който съдържа принципа за равно заплащане на мъжете и жените.

2. Тези въпроси са били повдигнати в контекста на производството, заведено от г-жа д-р Pamela Enderby срещу Frenchay Health Authority (наричана по-нататък „ФНА“) и държавния секретар по здравеопазване относно разлика в заплащането между две работни места в National Health Service (Националната здравна служба, наричана по-нататък „NHS“).

3. Ищцата по главното производство, която е наета като говорен терапевт от ФНА, счита, че тя е жертва на дискриминация на основание пол поради факта, че нейното ниво на отговорност (старши III ранг) сред членовете на нейната професия в NHS, която е преобладаващо женска професия, е значително по-малко платено, отколкото членовете със съпоставими професии, при които при равностойно професионално ниво има повече мъже, отколкото жени. През 1986 г. тя е започнала производство срещу своя работодател пред Industrial Tribunal (Промислен трибунал) с твърдението, че нейното годишно заплащане е било само 10 106 британски лири, докато това на главен клиничен психолог и на главен фармацевт III ранг, професии с еднаква стойност на нейната, е било съответно 12 527 и 14 106 британски лири.

4. Искът на д-р Enderby е бил отхвърлен първо от Industrial Tribunal и след това – от Employment Appeal Tribunal (Апелативен трибунал по трудовите спорове). Industrial Tribunal е преценил, че различията в заплащането са в резултат от структурите, характерни за всяка професия, и по-специално за отделните колективни договорености, които не са дискриминационни. Employment Appeal Tribunal също така е преценил, че различията не се дължат на дискриминация. Той е постановил по-

нататък, че е било установено, че състоянието на пазара на труда е изиграло известна роля в разликата в заплащането между говорните терапевти и фармацевтите, и че това е достатъчно да оправдае цялата разлика между двете професии.

5. При обжалването Court of Appeal, като е преценил, че резултатът от производството зависи от тълкуването на член 119 от Договора, е решил да зададе преюдициални въпроси на Съда. В изложението на фактите в своето определение, Court of Appeal е определил професията на главен говорен терапевт като „професия А” и тази на главен фармацевт – като „професия Б”, и е предположил, че за целта на настоящото производство тези две професии са с еднаква стойност. При това положение той е поставил следните въпроси:

„1) Дали принципът за равното заплащане, който се съдържа в член 119 от Римския договор, задължава работодателя да оправдае обективно разликата в заплащането между професия А и професия Б?

2) Ако отговорът на въпрос 1 е утвърдителен, може ли работодателят да се позовава като на достатъчно основание за разликата в заплащането на факта, че заплащането на професиите А и Б съответно е било определено чрез различни процеси на колективно договаряне, които (разгледани поотделно) не дискриминират на основание пол и тяхното действие не поставя жените в неблагоприятно положение на основание техния пол?

3) Ако работодателят е в състояние да установи, че понякога има сериозен недостиг на подходящи кандидати за професия Б, и че той заплаща по-високо възнаграждение на лица, упражняващи професия Б, с цел да ги привлече на работа за професия Б, но че също така е установено, че разликата в заплащането между професия Б и професия А се дължи на необходимостта от привличане на подходящи кандидати за професия Б, дали:

а) цялата разлика в заплащането е обективно оправдана, или

б) тази част, но само тази част, от разликата в заплащането, която се дължи на необходимостта от привличане на подходящи кандидати за професия Б, е обективно оправдана, или

в) работодателят е длъжен да изравни заплащането на професии А и Б на основание на това, че той не е успял да докаже, че цялата разлика е обективно оправдана?”

6. С оглед едно по-пълно представяне на фактите на спора по главното производство, на хода на производството, както и на писмените становища, представени пред Съда, е направено позоваване на доклада за съдебното заседание. Тези елементи от делото са упоменати по-нататък само доколкото са необходими за изготвяне на мотивите на Съда.

По първия въпрос

7. С първия си въпрос Court of Appeal се стреми да разбере дали принципът за равно заплащане на мъжете и жените задължава работодателя да докаже, чрез осигуряване на обективно основание, че разликата в заплащането между две професии, за които се

предполага, че са с равна стойност, една от които се извършва почти изключително от жени, а другата – предимно от мъже, не представлява дискриминация на основание пол.

Относно релевантността на въпроса

8. Германското правителство поддържа, че Съдът не може да се произнася по поставения въпрос, без преди това да бъде установено дали въпросните професии са равностойни. Тъй като, според неговата гледна точка, професиите на говорен терапевт и фармацевт са несъпоставими, не може да има нарушение на член 119 от Договора и разликата в заплащането следователно не налага обективно обосноваване.

9. Тази аргументация не може да бъде приета.

10. В постоянната съдебна практика на Съда член 177 от Договора осигурява рамка за тясно сътрудничество между националните съдилища и Съда на ЕО, основано на разделение на отговорностите между тях. В тази рамка, единствено националните юрисдикции, пред които е заведен правният спор, и които трябва да поемат отговорността за последващото съдебно решение, може да определи в светлината на конкретните обстоятелства по всяко дело необходимостта от отговор на преюдициално запитване, което да му позволи да постанови решението, както и релевантността на въпроса, който той отнася до Съда (вж., по-специално, Решение от 16 юли 1992 г., *Asociación Española de Banca Privada*, C-67/91, Recueil, стр. I-4785, точка 25). Съответно, когато искането на националния съд се отнася до тълкуване на разпоредба на правото на Общността, Съдът е длъжен да отговори на това искане, освен ако от него не е поискано да се произнесе по чисто хипотетичен общ проблем, без да е налице информация относно факта или правото, което е необходимо, за да му позволи да даде полезен отговор на въпросите, повдигнати пред него (вж. дело от 16 юли 1992 г., *Meilicke*, C-83/91, Recueil, стр. I-4871).

11. В настоящия случай Court of Appeal, както и юрисдикциите, които са разгледали въпросния спор, са решили, в съответствие с законодателството на Обединеното кралство и със съгласието на страните, въпросът за обективното основание на разликата в заплащането да се проучи преди този за равностойността на въпросните професии, което може да наложи много по-цялостна проверка. Поради тази причина преюдициалните въпроси бяха поставени като се изхожда от предположението, че тези две професии са с еднаква стойност.

12. Когато, в случай като настоящия, Съдът получи искане относно тълкуването на правото на Общността, което не е очевидно несвързано с действителността или с предмета на главното производство, той е длъжен да отговори на това искане и не е длъжен да проверява действителността на хипотезата, което е задача на препрращащата юрисдикция да провери впоследствие, ако това се окаже необходимо.

По съответния въпрос

13. Нормално е лице, което посоча факти в подкрепа на иск, да представи доказателства за такива факти. Така, по принцип, задължението за доказване на съществуването на дискриминация на основание пол при заплащането се пада на

работника, който, като се счита за жертва на такава дискриминация, завежда иск срещу своя работодател с цел да бъде премахната дискриминацията.

14. Независимо от това, от съдебната практика Съда е видно, че задължението може да се вдигне, когато е необходимо да се избегне лишаването от всякакви ефективни средства за налагане на принципа за равно заплащане на работници, за които може да се предположи, че са жертва на дискриминация. Съответно, когато мярка, която прави разграничение между работниците на основание работното им време, има на практика отрицателно въздействие върху значително по-голям брой представители на единия или другия пол, такава мярка следва да бъде разглеждана като противоречаща на целите на член 119 от Договора, освен ако работодателят не докаже, че е основана на обективно оправдани фактори, които не са свързани с дискриминация на основание пол (дело от 13 май 1986 г., *Bilka*, 170/84, Recueil, стр. 1607, точка 31; дело от 27 юни 1990 г., *Kowalska*, C-33/89, Recueil, стр. I-2591, точка 16; дело от 7 февруари 1991 г., *Nimz*, C-184/89, Recueil, стр. I-297, точка 15). Подобно на това, когато предприятие прилага система на заплащане, която напълно е лишена от прозрачност, работодателят е длъжен да докаже, че неговата практика по отношение на заплатите не е дискриминационна, ако жената работник установи, по отношение на относително голям брой служители, че средното заплащане на жените е по-ниско от това на мъжете (дело от 17 октомври 1989 г., *H. K./Danfoss*, 109/88, Recueil, стр. 3199, точка 16).

15. В настоящия случай, както ФНА, така и правителството на Обединеното кралство установяват, че обстоятелствата не са съвсем същите, като в току-що упоменатите дела. От една страна, не става въпрос за дискриминация *de facto*, която възниква от конкретен вид разпоредби, които биха могли да се прилагат, например, в случая с работници на непълно работно време. От друга страна, не може да се упреква, че работодателят е прилагал схема на заплащане напълно лишена от прозрачност, тъй като ставките на заплащане на говорните терапевти и фармацевтите в NHS са решавани с редовно колективно договаряне, при което няма данни за дискриминация по отношение на която и да е от тези две професии.

16. Независимо от това, ако заплащането на говорните терапевти е значително по-ниско от това на фармацевтите и ако първите са почти изключително жени, докато последните са предимно мъже, налице е случай на дискриминация *prima facie* на основание пол, най-малкото когато двете въпросни професии са с еднаква стойност и статистиката, установяваща това положение, е действителна.

17. Националният съд е този, който трябва да прецени дали може да вземе предвид тази статистика, с други думи – дали тя обхваща достатъчен брой лица, дали тя показва напълно случайно или краткосрочно явление и дали като цяло тя изглежда значима.

18. Когато е налице случай на дискриминация *prima facie*, работодателят е този, който е длъжен да докаже, че са налице обективни причини за разликата в заплащането. Работниците биха били неспособни да наложат принципа за равно заплащане пред националните съдилища, ако доказателство за случай на дискриминация *prima facie* не прехвърля върху работодателя задължението да се докаже, че разликата в заплащането на практика не е дискриминационна (вж., по аналогия, посоченото по-горе дело *H. K./Danfoss*, точка 13).

19. При тези обстоятелства отговорът на първия въпрос е, че когато значителна статистика разкрива съществена разлика в заплащането между две професии с еднаква стойност, една от които се изпълнява почти изключително от жени, а другата – предимно от мъже, член 119 от Договора задължава работодателя да покаже, че тази разлика е основана на обективно оправдани фактори, които не са свързани с каквато и да е дискриминация на основание пол.

По втория въпрос

20. С втория си въпрос Court of Appeal желае да разбере дали работодателят може да се позовава като на достатъчно основание на разликата в заплащането на факта, че ставките на заплащане са били решени с процеси на колективно договаряне, които макар и осъществени между едни и същи страни, са различни и които, ако се разгледат поотделно, нямат дискриминационно действие.

21. Както е видно от член 4 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), колективните споразумения, подобно на законовите, подзаконовите и административните разпоредби, трябва да спазват принципа, който се съдържа в член 119 от Договора.

22. Фактът, че определянето на съответните възнаграждения се решават чрез колективно договаряне, проведено поотделно за всяка една от двете въпросни професионални групи, без каквото и да е дискриминационно действие вътре в рамките на всяка група, не изключва установяване на дискриминация *prima facie*, когато резултатите от това договаряне показват, че двете групи при един и същ работодател и един и същ синдикат са третирани различно. Ако работодателят би могъл да се позовава на липса на дискриминация в рамките на всяко едно процесите колективно договаряне, разглеждано поотделно, като достатъчно основание за разлика в заплащането, той би могъл, както посочва германското правителство, лесно да заобиколи принципа за равно заплащане, като използва отделни колективни договаряния.

23. Следователно отговорът на втория въпрос е, че фактът, че съответното заплащане на двете професии с еднаква стойност, една от които се извършва почти изключително от жени, а другата – предимно от мъже, са били постигнати в резултат на колективни договаряния, които макар и осъществени между едни и същи страни, са различни и, разгледани поотделно, нямат сами по себе си дискриминационно действие, не представлява достатъчно обективно основание за разлика в заплащането между двете професии.

По третия въпрос

24. С третия си въпрос Court of Appeal желае да разбере до каква степен – изцяло, отчасти или съвсем не – фактът, че част от разликата в заплащането се дължи на недостиг на кандидати за едната професия и на необходимостта от привличането им чрез по-високи заплати, може да оправдае обективно такава разлика в заплащането.

25. Според постоянната съдебна практика на Съда, националният съд, който единствен е компетентен да установява фактите, е този който определя дали и до каква степен основанията, представени от работодателя в обяснение на приемането на практиката на заплащане, която се прилага независимо от пола на работника, но на практика засяга повече жените, отколкото мъжете, могат да бъдат разглеждани като обективно оправдани икономически основания (дело *Vilka*, посочено по-горе, точка 36, и дело *Nimz*, посочено по-горе, точка 14). Тези основания могат да включват, ако могат да бъдат приписани на нуждите и целите на предприятието, различни критерии, като гъвкавост и приспособимост към работно време и работно място на работника, неговото обучение или неговия трудов стаж (дело *H. K./Danfoss*, посочено по-горе, точки 22 - 24).

26. Състоянието на пазара на труда, което може да накара работодателя да увеличи заплащането на конкретна професия с цел да привлече кандидати, може да представлява обективно оправдано икономическо основание по смисъла на посочената по-горе съдебна практика. Как тя трябва да се прилага при обстоятелствата на всеки отделен случай, зависи от фактите и, по такъв начин, попада в компетентността на националният съд.

27. Ако националният съд е в състояние да определи точно каква част от увеличението в заплащането се дължи на пазарните сили, какъвто изглежда е случаят в поставения въпрос, той е длъжен да приеме, че разликата в заплащането е обективно оправдана до степената на тази част. Когато националните органи прилагат правото на Общността, те са длъжни да прилагат принципа на пропорционалност.

28. Ако случаят не е такъв, националният съд е длъжен на прецени дали ролята на пазарните сили при определянето на размера на възнаграждението е достатъчно значителна, за да осигури обективно основание на част от нея или на цялата разлика.

29. Следователно отговорът на третия въпрос е, че националният съд е длъжен да определи, ако това е необходимо, чрез прилагане на принципа на пропорционалност, дали и до каква степен недостигът на кандидати за професията и необходимостта от привличането им с по-високо заплащане представлява обективно оправдано икономическо основание за разликата в заплащането между въпросните професии.

По съдебните разноси

30. Разноските направени от Обединеното кралство, германското правителство 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 има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящо пред националната юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси.

По изложените съображения

Съдът,

като се произнася по въпросите, поставени от Court of Appeal (England & Wales), с
Определение от 30 октомври 1991 г., реши:

1) Когато значителна статистика разкрива съществена разлика в заплащането между две професии с еднаква стойност, една от които се изпълнява почти изключително от жени, а другата – предимно от мъже, член 119 от Договора задължава работодателя да покаже, че тази разлика е основана на обективно оправдани фактори, които не са свързани с каквато и да е дискриминация на основание пол.

2) Фактът, че съответното заплащане на двете професии с еднаква стойност, една от които се извършва почти изключително от жени, а другата – предимно от мъже, са били постигнати в резултат на колективни договаряния, които макар и осъществени между едни и същи страни, са различни и, разгледани поотделно, нямат сами по себе си дискриминационно действие, не представлява достатъчно обективно основание за разлика в заплащането между двете професии.

3) Националният съд е длъжен да определи, ако това е необходимо, чрез прилагане на принципа на пропорционалност, дали и до каква степен недостигът на кандидати за професията и необходимостта от привличането им с по-високо заплащане представлява обективно оправдано икономическо основание за разликата в заплащане между въпросните професии.

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 27 октомври 1993 година.

Подписи