

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

17 октомври 1995 година*

По дело C-450/93

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от страна на Bundesarbeitsgericht (Германия), в производството висящо пред този съд между

Eckhard Kalanke

и

Freie Hansestadt Bremen,

подкрепян от

Heike Glißmann,

встъпила страна

относно тълкуването на член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ 1976 г., L 39, стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: г-н G.C. Rodríguez Iglesias, председател, г-н C.N. Kakouris, г-н D.A.O. Edward, г-н J.-P. Puissochet и г-н G. Hirsch (председатели на състав), г-н G.F. Mancini, г-н F.A. Schockweiler, г-н J.C. Moitinho de Almeida, г-н P.J.G. Картеун (докладчик), г-н C. Gulmann и г-н J.L. Murray, съдии,

генерален адвокат: г-н G. Tesauero,

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

като взе предвид писмените становища, представени:

- за г-н Eckhard Kalanke, от адв. Ruediger Haubrock, адвокат в Бремен,
- за Freie Hansestadt Bremen, от адв. Hartmuth Sager, адвокат в Хамбург,
- за г-жа Heike Glißmann, от адв. Klaus Richter, адвокат в Бремен,
- за Обединеното кралство, от г-жа S. Lucinda Hudson, Assistant Treasury Solicitor, в качеството на представител, и г-жа Eleanor Sharpston, barrister,

* Език на производството: немски.

- за Комисията на Европейските общности, от г-жа Marie Wolfcarius и г-жа Angela Bardenhewer, членове на правната служба, в качеството на представители,

като взе предвид доклада от съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на г-н Eckhard Kalanke, за който се явява адв. Rüdiger Haubrock и от Karsten Kuehne, адвокат в Берлин, на Freie Hansestadt Bremen, за което се явява адв. Gerhard Lohfeld, адвокат в Бремен, за г-жа Heike Glißmann, на Обединеното кралство и на Комисията по време на съдебното заседание на 13 декември 1994 г.,

като изслуша заключението на генералния адвокат от съдебното заседание на 6 април 1995 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 22 юни 1993 г., постъпило в Съда на 23 ноември 1993 г., Bundesarbeitsgericht (Федералният трудов съд) е отнесъл до Съда за преюдициално решение по член 177 от Договора за ЕИО два въпроса относно тълкуването на член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ 1976 г., L 39, стр. 40, по-нататък „Директивата“).

2. Тези въпроси са били повдигнати в хода на производството между г-н Kalanke и Freie Hansestadt Bremen (по-нататък „град Бремен“).

3. Член 4 от Landesgleichstellungsgesetz от 20 ноември 1990 г. (бременския Закон за равно третиране на мъжете и жените в публичната администрация, Bremisches Gesetzblatt, стр. 433, по-нататък „LGG“) гласи:

„Назначаване, преназначаване на официална длъжност и повишение

1) В случай на назначаване (включително в качеството на държавен служител или съдия), което не е с обучителна цел, жени, които притежават същите квалификации като мъжете, които кандидатстват за същата длъжност, се ползват с предимство в секторите, където те са по-слабо представени.

2) В случай на преназначаване на длъжност от категория с по-високо заплащане, възнаграждение и заплата, жени, които притежават същите квалификации като мъжете, които кандидатстват за същата длъжност, се ползват с предимство, ако те са по-слабо представени. Това се прилага също така и в случай на преназначаване на различна официална длъжност и на повишение.

3) ...

4) Квалификациите се оценяват изключително в съответствие с длъжността, която трябва да бъде заета, или категорията. Специфичен опит и умения като тези, придобити в резултат на семейна работа, социални ангажименти или неплатена работа, представляват част от

квалификациите по смисъла на параграфи 1 и 2, ако те се използват при изпълнение на задълженията на въпросната длъжност.

5) Жените са по-слабо представени, ако те не представляват поне половината от персонала в отделните категории на заплащане, възнаграждение и заплата в съответната група на персонала в рамките на подразделението. Това се прилага също така към функционалните равнища, определени в щатното разписание.”

4. От определението за сезиране на Съда е видно, че при последната фаза на назначаване на длъжност ръководител на сектор на управлението на парковете в Бремен са били предварително избрани двама кандидати, и двамата в ВАТ категория на заплащане III:

- г-н Kalanke, ищец по главното дело, който притежава диплома по градинарство и озеленяване, който е работил като градинар в управлението на парковете от 1973 г. и е действал като постоянен помощник на ръководителя на сектор; и

- г-жа Glißmann, която притежава диплома по градинарство от 1983 г. и също така работила от 1975 г. като градинар в управление на парковете.

5. Комитетът на персонала е отказал да даде съгласието си за повишението на г-н Kalanke, предложено от ръководството на управлението на парковете. Отнасянето до арбитраж е довело до препоръка в полза на г-н Kalanke. Комитетът на персонала тогава е посочил, че арбитражът се е провалил и е обжалвал пред помирителния съвет, който със задължително за работодателя решение е преценил, че двамата кандидати са еднакво квалифицирани, и че следователно в съответствие с LGG трябва да се даде предимство на жената.

6. Пред Arbeitsgericht, г-н Kalanke е заявил, че той е по-добре квалифициран от г-жа Glißmann, факт, който помирителният съвет не е признал. Той е заявил, че поради квотната си система, LGG е несъвместим с Конституцията на Бремен, с Grundgesetz (Германския основен закон) и с член 611a от BGB (Германския граждански кодекс). Неговият иск обаче е бил отхвърлен от Arbeitsgericht и отново при обжалването - от Landesarbeitsgericht (Регионалния трудов съд).

7. Първо отделение на Bundesarbeitsgericht, при разглеждане на жалбата на ищеца за преглед по правен въпрос преценява, че решаването на спора зависи основно от приложимостта на LGG. Той посочва, че ако помирителният съвет неправилно е приложил този закон, неговото решение би било незаконно, тъй като би дало предимство, основано единствено на пола, на еднакво квалифицирана жена-кандидат. Bundesarbeitsgericht приема заключението на Landesarbeitsgericht, че двамата кандидати са еднакво квалифицирани за длъжността. Като се счита обвързан също така със заключението на този съд, че жените са по-слабо представени в управлението на парковете, той установява, че помирителният съвет е бил длъжен съгласно член 4, параграф 2 от LGG да откаже да се съгласи с назначаването на ищеца на вакантната длъжност.

8. Bundesarbeitsgericht посочва, че в случая не е налице система от стриктни квоти, които запазват определена част от длъжностите за жени, а по-скоро система от квоти, зависеща от качествата на кандидатите. Жените не се ползват с предимство, освен ако кандидатите от двата пола не са еднакво квалифицирани.

9. Националният съд счита, че системата от квоти е съвместима с германските конституционни и законови разпоредби, посочени в точка 6 по-горе. По-конкретно, той

посочва, че член 4 от LGG следва да бъде тълкуван в съответствие с Grundgesetz в смисъл, че дори ако предимството при повишение по принцип се дава на жени, в подходящи случаи трябва да се правят изключения.

10. Той отбелязва редица фактори, които указват на това, че такава система не е несъвместима с директивата.

11. Като е преценил обаче, че съмненията в това отношение остават, Bundesarbeitsgericht е спрял производството и е поискал преюдициално решение от Съда по следните въпроси:

„1. Следва ли член 2, параграф 4 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд, да бъде тълкувана като обхващаща също така законовите разпоредби, по силата на които при назначаване на по-горна категория на заплащане жените със същите квалификации като мъжете, които кандидатстват за същата длъжност, се предпочитат, ако жените са по-слабо представения пол, като се приема, че жените са по-слабо представения пол, ако те не са поне половината от персонала в отделните категории на заплащане в съответната категория групи на персонала в управлението, което се прилага също така към функционални равнища, при положение че има щатно разписание?

2. Ако отговорът на въпрос 1 е отрицателен:

Следва ли член 2, параграф 1 от Директива 76/207/ЕИО да бъде тълкуван, като се има предвид принципа на пропорционалността, като означаващ, че е недопустимо да се прилагат законови разпоредби, по силата на които при назначаване на по-горна категория на заплащане жените със същите квалификации като мъжете, които кандидатстват за същата длъжност, се предпочитат, ако жените са по-слабо представения пол, като се приема, че жените са по-слабо представения пол, ако те не са поне половината от персонала в отделните категории на заплащане в съответната категория групи на персонала в управлението, което се прилага също така към функционални равнища, при положение че има щатно разписание?

12. И двата въпроса целят да се изясни обхвата на дерогацията от принципа на равното третиране, позволена с член 2, параграф 4 от Директивата и поради това следва да бъдат разгледани заедно.

13. Националният съд пита по същество, дали член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата забранява национални норми, които в случай на еднакво квалифицирани кандидати от различните полове, които са предварително избрани за повишение, автоматично дават предимство на жените в сектори, където те са по-слабо представени, като се приема, че е налице по-слабо представителство, когато те не са поне половината от персонала в отделните категории на заплащане в съответната категория групи на персонала или на функционалното равнище, при положение че има щатно разписание.

14. В своето определение за сезиране, националният съд посочва, че квотна система като тази по главното дело, може да помогне да се преодолее за в бъдеще по-неблагоприятното положение, пред което са изправени понастоящем жените и което продължава неравенства от миналото, доколкото тя приучва хората да виждат жените да изпълняват някои по-старши длъжности. Традиционното възлагане на някои задачи на жените и концентрирането на жените на по-ниския край на скала противоречат на критериите за равни права, приложими

днес. В тази връзка, националният съд цитира данни, които показват ниския процент жени в горните категории на кариерата сред градските служители в Бремен, по-специално, ако се изключат сектори като образование, където присъствието на жени на високи длъжности понастоящем е установено.

15. Целта на директивата е, както е посочено в член 1, параграф 1, прилагането в държавите-членки на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение, *inter alia*, на достъпа до заетост, включително повишение да се въведе в действие в държавите-членки принципа на равното третиране на жените и мъжете. Член 2, параграф 1 гласи, че принципът на равното третиране означава, че „липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко”.

16. Национална норма в смисъл, че когато мъжете и жените, които са кандидати за една и съща длъжност, са еднакво квалифицирани, на жените автоматично се дава предимство в сектори, в които те са по-слабо представени, включва дискриминация, основана на пола.

17. Независимо от това, следва да бъде разгледано, дали такава национална норма е допустима по член 2, параграф 4, който предвижда, че директивата „не накърнява мерките за насърчаване на равенството във възможностите за мъжете и жените, в частност, чрез премахване на съществуващото неравенство, което се отразява на възможностите за жените”.

18. Тази разпоредба е изрично и изключително предназначена да позволи мерки, които макар и да изглеждат дискриминационни, са предназначени да премахнат или намалят действителните случаи на неравенство, които могат да съществуват в реалността на социалния живот (вж. Решение от 25 октомври 1988 г., Комисия/Франция по дело 312/86, Recueil, стр. 6315, точка 15).

19. Тя по такъв начин разрешава национални мерки, свързани с достъпа до заетост, включително повишения, които предоставят специални привилегии на жените с цел подобряване тяхната конкурентоспособност на пазара на труда и да развиват кариера наравно с мъжете.

20. Както Съветът е констатирал в трето съображение от Препоръка 84/635/ЕИО от 13 декември 1984 г. относно насърчаването на позитивни мерки за жените (ОВ, 1984 г., L 331, стр. 34), „съществуващите правни разпоредби относно равното третиране, които са предназначени да предоставят права на гражданите, са недостатъчни за премахването на всички съществуващи неравенства, освен ако не се предприемат паралелни мерки от правителствата, работодателите и синдикатите, и другите засегнати структури, за противодействие на увреждащото действие върху работещите жени, което произтича от социалните нагласи, поведение и структури”.

21. Независимо от това, като дерогация от индивидуално право, предвидено в директива, член 2, параграф 4 следва да бъде тълкуван стриктно (вж. Решение от 15 май 1986 г., Johnston/Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, по дело 222/84, Recueil, стр. 1651, точка 36).

22. Национални норми, които гарантират на жените абсолютно и безусловно предимство при назначаване или повишение, излизат извън насърчаването на равните възможности и надхвърлят границите на изключението в член 2, параграф 4 от Директивата.

23. Освен това, доколкото с нея се цели постигането на равно представителство на мъжете и жените на всички степени и равнища в рамките на управлението, такава система замества равенството на възможностите, предвидено в член 2, параграф 4 с резултата, който може да бъде постигнат единствено чрез осигуряване на такова равенство на възможностите.

24. Следователно отговорът на националния съд трябва да бъде, че член 2, параграфи 1 и 4 от Директивата забранява национални норми като тези по настоящото дело, които в случай на еднакво квалифицирани кандидати от различните полове, които са предварително избрани за повишение, автоматично дават предимство на жените в сектори, където те са по-слабо представени, като се приема, че е налице по-слабо представителство, когато те не са поне половината от персонала в отделните категории на заплащане в съответната категория групи на персонала или на функционалното равнище, при положение че има щатно разписание.

По съдебните разноски

25. Разноските, направени от Обединеното кралство и от 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 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 страна Bundesarbeitsgericht с Определение от 22 юни 1993 г., реши:

Член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд забранява национални норми като тези по настоящото дело, които в случай на еднакво квалифицирани кандидати от различните полове, които са предварително избрани за повишение, автоматично дават предимство на жените в сектори, където те са по-слабо представени, като се приема, че е налице по-слабо представителство, когато те не са поне половината от персонала в отделните категории на заплащане в съответната категория групи на персонала или на функционалното равнище, при положение че има щатно разписание.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 14 декември 1995 година.

Подписи