

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

14 септември 1999 година*

„Равно заплащане на работници мъже и работници жени – Обезщетение
при уволнение – Непряка дискриминация”

По дело C-249/97

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание на член 177 от Договора за ЕО (понастоящем член 234 ЕО) от Landesgericht Linz (Австрия) в рамките на производство по дело, висящо пред този съд между

Gabriele Gruber

и

Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG,

относно тълкуване на член 119 от Договора за ЕО (членове 117 - 120 от Договора за ЕО са заменени от членове 136 - 143 ЕО),

СЪДЪТ,

в състав: г-н G. C. Rodríguez Iglesias, председател, г-н P. J. G. Kapteyn (докладчик), г-н J.-P. Puissochet, г-н G. Hirsch и г-н P. Jann, председатели на състави, г-н J. C. Moitinho de Almeida, г-н C. Gulmann, г-н J. L. Murray, г-н D. A. O. Edward, г-н H. Ragnemalm, г-н L. Sevón, г-н M. Wathelet и г-н R. Schintgen, съдии,

генерален адвокат: г-н P. Léger,

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

като взе предвид писмените становища, представени:

- за г-жа Gruber, от г-н Klaus Mayr, "Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Ober-Österreich" в Linz,

- за Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, от адв. Christoph Szep, адвокат в Linz,

- за австрийското правителство, от г-н Wolf Okresek, Ministerialrat в канцлерството, в качеството на представител,”

* Език на производството: немски.

- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа Lindsey Nicoll, от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, подпомагана от г-н Clive Lewis, barrister,

- за Комисията на Европейските общности, от г-жа Marie Wolfcarius и Barbara г-жа Brandtner, членове на правния отдел, в качеството на представители, подпомагани от адв. Stefan Köck и адв. Martin Oder, адвокати от адвокатска колегия в Брюксел,

като взе предвид доклада от съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на г-жа Gruber, на Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG и на Комисията в съдебното заседание на 8 декември 1998 г.,

след като изслуша заключението на генералния адвокат в съдебното заседание на 23 февруари 1999 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 24 октомври 1996 г., постъпило в Съда на 8 юли 1997 година, Landesgericht (Областен съд), Linz е отправил на основание член 177 от Договора за ЕО (понастоящем член 234 ЕО), два преюдициални въпроса относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕО (членове 117 - 120 са били заменени с членове 136 ЕО - 143 ЕО).

2. Тези въпроси са поставени в рамките на спор между г-жа Gruber и Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (по-нататък „Silhouette“).

Правната рамка

Австрийското право

3. Член 23, параграф 1 от Angestelltengesetz (Закон за служителите „AngG“) предвижда, че в случай на прекратяване на едно трудово правоотношение с непрекъсната продължителност от три години, работникът има право на обезщетение при уволнението.

4. Според член 23, параграф 4 от AngG, обаче, обезщетението при уволнение не се дължи, когато работникът сам прекратява договора, когато той подава оставка преди края на срока на договора без сериозна причина, или когато е виновен за уволнението преди края на договора.

5. Сериозните причини, поради които един работник може да прекрати своя договор и да получи цялото обезщетение за уволнение, визирано в член 23,

параграф 1 от AngG, са предвидени от закона. Те са изброени в член 26 от AngG и член 82а от Gewerbeordnung 1859 (Кодекс на труда, по-нататък „GewO 1859”), който се прилага по отношение на работниците.

6. Член 26 от AngG има следното съдържание:

„Смята се за сериозна причина, която оправдава предсрочното напускане на работника, по-специално,

1) невъзможност за продължаване на професионалната дейност или това да бъде направено без засягане на здравето или на добрите нрави;

2) неоснователно намаляване или премахване, от работодателя, на възнаграждението, на което работникът има право, увреждане, увреждане, което се дължи, в случай на плащане в натура, на нездравословна или недостатъчна храна, или нездравословно жилище, или нарушаването на други важни разпоредби на договора;

3) отказ на работодателя да изпълни задълженията си във връзка с опазване на живота и на здравето на работника и във връзка с добрите нрави;

4) сериозно провинение на работодателя по отношение на работника или на член от неговото семейство, което се дължи на неговите действия, на нарушение на добрите нрави или на сериозни посегателства срещу честта, или на неговия отказ да защити работника срещу такива прояви от страна на колега или на роднина на работодателя.”

7. Член 82 а от GewO 1859 предвижда:

„Работникът може да преустанови работа преди изтичане на договорния период без предизвестие:

а) ако не може да продължи работа без доказуемо увреждане на здравето;

б) ако работодателят се провини чрез мъчения или груби посегателства срещу честта по отношение на работника или на член на неговото семейство;

в) ако работодателят или друг член от неговото семейство подтиква работника или член на неговото семейство към незаконни или противоречащи на добрите нрави действия;

г) ако работодателят неправилно откаже да му плати договорената заплата или наруши други важни договорни клаузи;

д) ако работодателят не е в състояние да му плати заплатата или отказва да направи това.”

8. Член 23 а, параграф 3 от AngG, добавен през 1971 г., предвижда, че работниците жени имат право, ако трудовото правоотношение е продължило пет години без прекъсване, на половината от обезщетението при уволнение, дължимо по силата на член 23 параграф 1, когато те напускат преди изтичане на срока на договора, след раждането на живо дете в периода на закрила, посочен в член 5, параграф 1 от Mutterschutzgesetz (Закон за закрила на майчинството, по-нататък „MSchG“). Ако жената работник се възползва от правото си на родителски отпуск, съобразно с MSchG, оставката трябва да бъде подадена най-късно три месеца преди изтичането на края на родителския отпуск.

9. Съгласно член 23а, параграф 4 от AngG, правото да се получи това обезщетение за уволнение съществува за работниците мъже, които са ползвали правото си на родителски отпуск, на основание на Eltern-Karenzurlaubsgesetz (Закон за родителския отпуск, по-нататък „EKUG“) или на аналогичните законови разпоредби и които подадат предсрочно оставка най-късно три месеца преди края на този отпуск.

10. MSchG, както и EKUG предоставят на работниците родителски отпуск за две години.

11. Според член 2 от Arbeitersabfertigungsgesetz (Закон за обезщетение при напускане изплащано на работниците), разпоредбите на член 23 и член 23а от AngG се прилагат по отношение на работниците.

Главният спор

12. Г-жа Gruber е работила за Silhouette от 23 юни 1986 г. до 13 декември 1995 г. като работничка.

13. Тя е майка на две деца, родени на 1 октомври 1986 г. и на 19 май 1995 г.. За първото, както и за второто дете, тя е взела родителски отпуск от две години, така че от есента на 1993 г. е била първо подчинена на режима на отпуск по майчинство (закрила преди и след раждането), след това на този на отпуска за отглеждане на дете. Изправена пред трудности при организиране на гледането на децата си, произтичащи от липсата на детски заведения и независимо, че заявила действителното си желание да продължи работата си по трудовото правоотношение, на 16 ноември 1995 г. тя го прекратила, за да се грижи за децата си.

14. След това мотивирано по такъв начин напускане Silhouette изплатило на г-жа Gruber обезщетението за уволнение, предвидено в член 23 а, параграф 3 от AngG.

15. Като твърди, че нейната оставка е мотивирана от сериозни причини, свързани с липсата на детски заведения за децата под тригодишна възраст в района на нейното постоянно местожителство, федерална провинция Горна Австрия, г-жа Gruber подала жалба срещу намаляването на обезщетението за уволнение пред Landesgericht, Linz. В рамките на основния спор, тя твърдяла, че има право на изплащане на цялото обезщетение за уволнение, съгласно член 61997J0249 – ЦПР - финализиран

23, параграф 1 от AngG, на основание на факта, че националните разпоредби, които са ограничили правата Ж, представлявали непряка дискриминация на работниците жени, забранена от член 119 от Договора.

16. Тъй като преценил, че разрешаването на спора, с който е сезиран, е в зависимост от тълкуването на последната разпоредба, Landesgericht, Linz, решил да отложи произнасянето и да отправи към Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Съвместимо ли е с член 119 от Договора за ЕО, след като по-голяма част жени са принудени да прекратяват трудовите си правоотношения, за да се грижат за децата си, поради липсата на детски заведения, тези жени да получават, независимо че отговарят на допълнителни условия (един по-дълъг стаж в предприятието), не повече от половината от обезщетението за уволнение, което им се дължи за реалната продължителност на тяхната заетост (член 23а, параграф 3 от AngG), след като мъжете запазват правото на пълно обезщетение за уволнение на основание на периода на заетостта им ?

Относно допустимостта на преюдициалните въпроси

17. Silhouette твърди, че въпросите трябва да бъдат обявени за недопустими. Наистина, според него, те били хипотетични, тъй като противно на твърдението на препращащата юрисдикция и на г-жа Gruber, последната не била принудена да напусне поради липса на възможност за приемане на детето Ж, тъй като тя могла да се ползва в продължение на още една година от отпуск за отглеждане на малко дете. Ето защо, тя не можела да се позове на разпоредбите на член 23, параграф 1 от AngG. По време на заседанието, Комисията частично се е присъединила към това становище, с мотива, че правото да продължи да се ползва от отпуск за отглеждане на малко дете може да бъде решаващо при разглеждането на въпроса дали е имало положение на принуда, която да задължава работника да напусне пазара на труда.

18. По време на заседанието, г-жа Gruber е признала, че тя действително може да ползва в продължение на още една година отпуск за отглеждане на малко дете. В същото време, тя твърди, че въпросът, поставен от препращащата юрисдикция би възникнал, така или иначе, в края на отпуска, доколкото едва от тригодишна възраст децата могат да бъдат настанявани в детски градини, така че положението на детето между две- и тригодишна възраст не би се променило.

19. Както отбелязва генералният адвокат в точка 23 от заключението си възразението на Silhouette се свежда до това да критикува преценката на фактите и прилагането на националния закон от препращащата юрисдикция. Но съгласно установената съдебна практика, националните юрисдикции са тези, които предоставят на Съда фактически или правни сведения, необходими, за да се отговори по съответния начин на въпросите, които са му поставени. Според тази практика, на националния съд е възложено да тълкува спорните национални разпоредби. Съдът не може следователно да замени със своето решение, това на препращащата юрисдикция, по отношение на въпроса дали тези разпоредби се прилагат в рамките на спора, с който той е сезиран.

20. Следователно преюдициалните въпроси са допустими.

По първия въпрос

21. С първия си въпрос препращащата юрисдикция по същество пита, дали член 119 от Договора е пречка за една национално законодателство, което предоставя обезщетение при уволнение на работниците, прекратяващи предсрочно трудовото си правоотношение, за да се грижат за децата си, поради липсата на детски заведения, обезщетение, което е намалено в сравнение с това, което получават за същата реална продължителност на тяхното наемане, работниците, които подават оставка поради сериозни причини, при положение че по-голямата част от работниците, които получават намалено обезщетение при уволнение, са жени.

22. Трябва на първо място да се отбележи, че не се спори, че обезщетението при уволнение спада към понятието възнаграждение по смисъла на член 119 от Договора. Спорът в главното производство се отнася всъщност до изчисляването на размера на обезщетението за уволнение, което може да претендира ищцата.

23. Освен това, не се спори, че в случая не може да става въпрос за пряка дискриминация, основана на пола. Наистина, плащането на намаленото обезщетение за уволнение, предвидено в член 23а от AngG става при същите условия, както за работниците жени и за работниците мъже, които прекратяват трудовото си правоотношение след раждането на дете.

24. При това положение, трябва да се определи, дали прилагането на една разпоредба, като тази на член 23а от AngG, при условия като тези, визирани от препращащата юрисдикция, представлява непряка дискриминационна мярка по отношение на работниците жени.

25. Съгласно установената съдебна практика налице е непряка дискриминация, когато прилагането на една национална мярка, независимо че е формулирана по неутрален начин, поставя на практика в неизгодно положение един много по-висок процент жени, отколкото мъже (вж., по-специално, решение от 2 октомври 1997 г., C-1/95, Gerster, Recueil, стр. I-5253, точка 30).

26. Между другото, пак от установената съдебна практика на Съда следва, че член 119 от Договора е пречка за прилагането на разпоредби, които запазват различията в третирането между работниците мъже и работниците жени, на основата на критерии, които не се основават на пол, при положение, че тези разлики не могат да бъдат обяснени с обективно оправдани и лишени от всякаква дискриминация, основана на пол, фактори (вж., по-специално, решение от 9 февруари 1999 г., C-167/97, Seymour-Smith и Perez, все още непубликувано в Recueil, точка 52).

27. Трябва при това положение да се провери на първо място, дали прилагането на член 23а, параграф 3, води до поставяне в по-неблагоприятно положение на един работник като г-жа Gruber в сравнение с други работници, които се намират в същото или в подобно на нейното положение.

28. По този въпрос са застъпени две различни съображения.

29. Според първото съображение, изложено от г-жа Gruber и Комисията, групите, които трябва да бъдат сравнени са, от една страна, работниците, които си напускат работа поради майчинство и от друга страна, тези, които си напускат работа поради сериозни причини. Така погледнато, съществува по-неблагоприятно положение, тъй като първата група получава само половината от обезщетението за уволнение, предоставяно на втората група. Тази логика би довела, при това положение, да се разглежда прекратяването на договора поради майчинство, като мотив, равностоен на сериозната причина по смисъла на член 26 от AngG, която дава право на пълното обезщетение за уволнение, предвидено в член 23, параграф 1 от този закон.

30. Обратно, Silhouette и австрийското правителство твърдят, че групите, които трябва да бъдат сравнени са, от една страна, работниците, които напускат работа поради майчинство и от друга страна, тези, които напускат работа без сериозни причини, или такива, които доброволно прекратяват трудовото си правоотношение поради причини на лично неудобство. От тази гледна точка, това не би било недостатък, тъй като първата група има право на обезщетение за уволнение, докато другата не получава никакво обезщетение. Следователно член 23а, параграф 3 от AngG, който дава право на ограничено обезщетение при уволнение, представлява извънредна разпоредба, която осигурява привилегировано третиране на работниците, за които се отнася.

31. Основателността на едното или на другото от тези становища, зависи от това дали предметът и основанието за положението, в което се намират работниците, които напускат работа, за да се грижат за децата си, са сходни с тези, които характеризират положението на работниците, които напускат работа, поради сериозни причини, по смисъла на член 26 от AngG и член 82 а от GewO 1859.

32. От примерите, дадени в член 26 от AngG и член 82 а от GewO 1859 обаче, като че ли следва, че посочените положения имат като обща особеност, това, че са свързани с условията на труд в предприятието или с поведението на работодателя и при тях всяко продължаване на работата е станало невъзможно, така че не може да се очаква от работника да запази трудовото си правоотношение, дори и за срока на предизвестие, което нормално се предвижда при напускане на работа.

33. При тези условия, посочени по-горе положения имат предмет и основание от естество различно от това, в което се намира един работник като г-жа Gruber.

34. От това следва, че изключването на възможността на един работник като г-жа Gruber да се ползва от член 23, параграф 1 от AngG не представлява непряка дискриминационна мярка.

35. Трябва следователно да се отговори на първия въпрос, че член 119 от Договора не е пречка за едно национално законодателство, което предоставя

обезщетение за уволнение на работниците, които прекратяват предсрочно трудовото си правоотношение, за да се грижат за децата си, поради липсата на детски заведения, обезщетение, което е намалено, в сравнение с това, което получават, за същата реална продължителност на тяхната работа по трудов договор, работниците, които напускат работа по сериозни причини във връзка с условията на труд в предприятието, или с поведението на работодателя.

По втория въпрос

36. С втория въпрос препращащата юрисдикция пита по същество, дали обстоятелството, че в съответната държава-членка, детските градини са в голямата си част организирани от обществени служби или с тяхната финансова подкрепа има значение за отговора, даден на първия въпрос.

37. В тази връзка е достатъчно да се отбележи, че отговорът на въпроса дали отпускането на намалено обезщетение за уволнение на работниците, които прекратяват предсрочно трудовото си правоотношение, за да се грижат за децата си, поради липсата на детски заведения, представлява дискриминация, по смисъла на член 119 от Договора или не, не би могъл да зависи от техния публичен или частен характер.

38. Следователно, трябва да се отговори на втория въпрос, че обстоятелството, че във въпросната държава-членка, детските градини са в голямата си част организирани от обществени служби или с тяхната финансова подкрепа, няма никакво значение за отговора, даден на първия въпрос.

По съдебните разноски

39. Разходите, направени от австрийското правителство и правителството на Обединеното кралство, както и от Комисията, за представяне на 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, отправени от Landesgericht (Областен съд), Linz, с Определение от 24 октомври 1996 г., реши:

1) Член 119 от Договора ЕО (членове 117 - 120 от Договора ЕО са заменени от членове 136 -143 ЕО) не е пречка за едно национално законодателство, което предоставя обезщетение за уволнение на работниците, които прекратяват предсрочно трудовото си правоотношение, за да се грижат за децата си, поради липсата на детски заведения, обезщетение, което е намалено, в сравнение с това, което получават, за същата реална продължителност на тяхната работа по трудов договор, работниците, които напускат поради сериозни причини във връзка с условията на труд в предприятието или поведението на работодателя.

2) Обстоятелството, че във въпросната държава-членка, детските градини са в голямата си част организирани от обществени служби или с тяхната финансова подкрепа, няма никакво значение за отговора, даден на първия въпрос.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 14 септември 1999 година.

Подписи