

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

27 март 1980 година*

„Равно заплащане на жените и мъжете”

По дело 129/79

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда съгласно член 177 от Договора за ЕИО от Court of Appeal, Лондон (Обединеното кралство), в производството, висящо пред този съд между

Macarthy's Ltd., търговци на едро на фармацевтични продукти, със седалище Лондон

и

г-жа Wendy Smith, бивша служителка на Macarthy's Ltd.

относно тълкуване на член 119 от Договора за ЕИО и член 1 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,

СЪДЪТ,

в състав: г-н Н. Kutscher, председател, г-н А. O'Keeffe и г-н А. Touffait председатели на състав, г-н J. Mertens de Wilmars, г-н Р. Pescatore, лорд Mackenzie Stuart, г-н G. Bosco, г-н Т. Koopmans и г-н О. Due, съдии,

генерален адвокат: г-н F. Capotorti,

секретар: г-н А. Van Houtte,

постанови настоящето

Решение

1. С Определение от 25 юли 1979 г., постъпило в Съда на 10 август 1979 г., Court of Appeal, Лондон (Лондонският апелативен съд) е поставил четири преюдициални въпроса до Съда, по силата на член 177 от Договора за ЕИО относно тълкуването на член 119 от Договора за ЕИО и член 1 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).

2. От преписката по делото е видно, че ответникът по главното дело, г-жа Wendy Smith, е била наета от 1 март 1976 г. от Macarthy's Limited, търговци на

* Език на производството: английски.

едро на фармацевтични продукти, като управител на склад със седмична заплата от 50 лири стерлинги. Тя се жалва от дискриминация в заплащането, понеже нейният предшественик, мъж, чиято длъжност тя е зела след интервал от четири месеца, е получавал седмична заплата от 60 лири стерлинги.

3. Г-жа Wendy Smith е завела дело пред Industrial Tribunal (Индустриалния трибунал) на основание на The Equal Pay Act (Закона за равното заплащане) от 1970 г. Със своето решение от 27 юни 1977 г. този трибунал е отсъдил, че ищцата е била наета на подобна работа като нейния предшественик, и е разпоредил на Macarthy да заплатят на ищцата заплата, равна на неговата заплата.

4. Macarthy са обжалвали пред Employment Appeal Tribunal (Трудовия апелативен трибунал), който е отхвърлил жалбата с Решението си от 14 декември 1977 г. Това решение, което е било основано, както и решението на Industrial Tribunal, на The Equal Pay Act, също така се е позовало на член 119 от Договора за ЕИО и на Решението от 8 април 1976 г. на Съда на ЕО по дело 43/75, *Gabrielle Defrenne срещу Sabena* (Recueil 1976, стр. 455), което се е отнасяло до тълкуването на тази разпоредба.

5. Следващо обжалване е било предприето от работодателя пред Court of Appeal. Работодателят е твърдял, че според естественото и нормално тълкуване The Equal Pay Act не допуска сравняване на положението на една жена с това на мъж, който преди това е бил в трудово правоотношение със същия работодател. Според тяхното твърдение, подобно тълкуване би било в несъответствие с принципа за равно заплащане на мъжете и жените, установено в член 119 от Договора за ЕИО.

6. От своя страна, ответницата по главното дело твърди, че тълкуването на Macarthy противоречи на член 119 и на член 1 от Директива 75/117 поради това, че принципът на равно заплащане за равностоеен труд не се ограничава до ситуации, в които мъжете и жените по едно и също време извършват еднаква работа за своя работодател, но че е вярно обратното – този принцип се прилага и когато работничката може да докаже, че тя получава по-малко заплащане за своята работа, отколкото тя би получавала, ако беше мъж, който извършва еднаква работа за работодателя, или отколкото е получавал работник-мъж, който е бил в трудово правоотношение преди тя да бъде назначена на работа и който е извършвал еднаква работа за нейния работодател.

7. С оглед да реши спора, Court of Appeal е формулирал следните четири въпроса:

”1. Ограничава ли се принципът на равно заплащане за равен труд, който се съдържа в член 119 от Договора за ЕИО и член 1 от Директива на Съвета на ЕИО от 10 февруари 1975 г. (75/117/ЕИО) до ситуации, в които мъжете и жените изпълняват по едно и също време еднаква работа за своя работодател?

2. Ако отговорът на въпрос 1 е отрицателен, прилага ли се посоченият принцип, когато работничката може да докаже, че тя получава по-малко заплащане във връзка със своето трудово правоотношение от нейния работодател:

а) отколкото тя би получавала, ако беше мъж, който полага еднакъв труд за работодателя; или

б) отколкото е получавал работник-мъж, който е бил в трудово правоотношение в период, предшестващ нейното назначаване на работа, и който е полагал еднакъв труд за работодателя?

3. Ако отговорът на втори въпрос 2 а) или 2 б) е утвърдителен, зависи ли този отговор от разпоредбите на член 1 от посочената директива?

4. Ако отговорът на въпрос 3 е утвърдителен, дали член 1 от посочената директива е пряко приложим в държавите-членки?”

8. От начина на формулиране на тези въпроси, както и от мотивите, които се съдържат в разпореждането за сезиране следва, че въпросите, свързани с действието на Директива 75/117 и с тълкуването на член 1 от нея, се повдигат само в случай, че прилагането на член 119 от Договора не би позволило решаването на поставените в хода на делото въпроси. Поради това е уместно да се разгледа на първо място как следва да бъде тълкуван член 119, като се има предвид правната ситуация, довела до спора.

Тълкуване на член 119 от Договора за ЕИО

9. Съгласно член 119, параграф 1 държавите-членки са длъжни да осигурят и поддържат “прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд”.

10. Както Съдът е посочил в Решението Defrenne от 8 април 1976 г., че тази разпоредба се прилага пряко, и без да бъдат необходими по-подробни прилагащи мерки от страна на Общността или на държавите-членки, към всички форми на пряка и прикрита дискриминация, която може да бъде определена единствено с помощта на критериите за еднакъв труд и равно заплащане, посочени във въпросния член. Сред формите на дискриминация, които могат по такъв начин определени от юридическа гледна точка, Съдът посочва, в частност, случаи, при които мъжете и жените получават неравно заплащане за еднакъв труд, извършен в едно и също предприятие или служба.

11. При това положение, решаващият критерий се състои в определянето дали е налице разлика в третирането на мъж и жена, които извършват “еднакъв труд” съгласно член 119. Обхватът на това понятие, което има изцяло количествен характер поради това, че то засяга изключително характера на въпросната работа не може да бъде ограничен с изискване за едновременност.

12. Трябва обаче да се признае, че, както Employment Appeal Tribunal правилно е установил, че не може да бъде изключено това, че разликата в заплащането между двама работници, които заемат една и съща длъжност, но по различно време, може да бъде обяснена с действието на фактори, които не са свързани с каквато и да е дискриминация на основата на пола. Това е въпрос относно факт, който следва да бъде решен от съд или трибунал.

13. По такъв начин отговорът на първия въпрос е, че принципът, че мъжете и жените следва да получават равно заплащане за равен труд, залегнал в член 119 от Договора за ЕИО, не е ограничен до ситуации, при които мъжете и жените изпълняват по едно и също време еднаква работа за същия работодател.

14. Вторият въпрос, поставен от Court of Appeal и изразен като алтернативи, се отнася до рамката, в която съществуването на евентуална дискриминация в заплащането може да бъде установено. Този въпрос има за цел да позволи на Съда да отсъди по становището, подадено от ответницата по главното дело и доразвито от нея пред Съда на ЕО, в смисъл, че една жена може да претендира не само заплатата, получавана от мъж, който в предходен период е изпълнявал същата работа за нейния работодател, но също така, по-общо, заплащането, на което тя би имала право, ако тя беше мъж, дори и при отсъствието на какъвто и да е мъж, който изпълнява по същото време или е изпълнявал в предходен период, подобна работа. Ответницата по главното дело е определила този термин за сравнение чрез позоваване на понятие, което тя описва като “хипотетичен работник – мъж”.

15. Очевидно е, че последното предложение, което представлява предмета на въпрос 2 а), трябва да бъде определено като непряка и прикрита дискриминация, установяването на която, както Съдът е обяснил в решението Defrenne, цитирано по-горе, предполага сравнителни анализи на цели клонове на промишлеността и следователно налага като необходимо условие изготвянето от страна на общностните и националните законодателни органи на критерии за оценка. От това следва, че в случаи на действителна дискриминация, която попада в обхвата на прякото прилагане на член 119, сравненията са ограничени до съпоставка, която може да се направи на основата на конкретна оценка на действително извършената работа от работници и служители от различен пол в рамките на едно и също предприятие или служба.

16. Следователно отговорът на втория въпрос е, че принципът на равно заплащане, залегнал в член 119, се прилага към случай в който е установено, че като се има предвид характера на нейната работа, една жена е получила по-малко заплащане от мъж, който е бил в трудово правоотношение в период, който предшества назначаването на жената, и който е изпълнявал еднаква работа за същия работодател.

17. От изложеното по-горе е видно, че спорът, заведен пред националния съд, може да бъде решен в рамките на тълкуването само на член 119 от Договора. При тези обстоятелства, не е необходимо да се отговаря на поставените въпроси, които се отнасят до действието и тълкуването на Директива 75/117.

По съдебните разноси

18. Разноските, направени от правителството на 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 Court of Appeal, Лондон,

препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси.

По изложените съображения,

Съдът,

в отговор на въпросите, отправени до Court of Appeal, Civil Division, на Supreme Court of Judicature (Върховния съд), с Определение от 25 юли 1979 г., реши:

1. Принципът, че жените и мъжете получават равно заплащане за равен труд, залегнало в член 119, не е ограничен до ситуации, при които мъжете и жените изпълняват по едно и също време еднаква работа за същия работодател.

2. Принципът на равно заплащане, залегнал в член 119, се прилага към случай в който е установено, че, като се има предвид характера на нейната работа, една жена е получила по-малко заплащане от мъж, който е бил в трудово правоотношение в период, който предшества назначаването на жената, и който е изпълнявал еднаква работа за същия работодател.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 27 март 1980 година.

Подписи