

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)
4 iunie 1992*

Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V.
împotriva
Monika Bötzel

(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de Landesarbeitsgericht Berlin)

„Remunerare egală – Indemnizație pentru stagiile de pregătire urmate de membri ai comitetului de întreprindere angajați cu timp parțial”

Cauza C-360/90

În cauza C-360/90,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Landesarbeitsgericht Berlin, pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V.

și

Monika Bötzel,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE și a Directivei 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19),

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din F. A. Schockweiler, președinte de cameră, G. F. Mancini, C. N. Kakouris, M. Díez de Velasco și J. L. Murray, judecători,

avocat general: domnul M. Darmon
grefier: domnul H. A. Rühl, administrator principal

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

— în numele doamnei Monika Bötzel, de către Hartmut Kuster, avocat în baroul din Berlin,

— în numele Republicii Federale Germania, de către domnii Ernst Röder și Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor și respectiv Oberregierungsrat în Ministerul Federal al Economiei, în calitate de agenți,

— în numele Guvernului Regatului Unit, de către domnul J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, în calitate de agent,

* Limba de procedură: germana.

— în numele Comisiei Comunităților Europene, de către doamna Karen Banks și domnul Bernhard Jansen, membri ai serviciului juridic al acesteia, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale prezentate de Arbeiterwohlfahrt, reprezentată de Walter Meyer, avocat în baroul din Berlin, de doamna Monika Bötzel, de Republica Federală Germania, de Guvernul Regatului Unit, reprezentat de domnul Christopher Vajda, Barrister, și de Comisia Comunităților Europene în ședința din 29 noiembrie 1991,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 28 ianuarie 1992,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin ordonanța din 24 octombrie 1990, primită la grefa Curții la 10 decembrie 1990, Landesarbeitsgericht Berlin a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, o întrebare preliminară privind interpretarea articolului 119 din tratat și a Directivei 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19), în vederea aprecierii compatibilității dintre acest principiu și anumite dispoziții ale legii privind organizarea întreprinderilor (Betriebsverfassungsgesetz) din 15 ianuarie 1972.

2 Această întrebare a fost adresată în cadrul unui litigiu privind indemnizația pe care, în temeiul participării sale la stagii de pregătire, doamna Bötzel, infirmieră la domiciliu angajată cu timp parțial, o solicită angajatorului său, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin, asociație al cărei obiectiv este asigurarea misiunilor de protecție socială în landul Berlin.

3 Programul mediu de lucru săptămânal al doamnei Bötzel este de 29,25 ore. Din 1985, doamna Bötzel este președintele unui comitet de întreprindere din districtul angajatorului său. În 1989, aceasta a urmat șase stagii de pregătire care ofereau cunoștințe necesare pentru activitatea comitetelor de întreprindere în sensul articolului 37 alineatul (6) din legea citată anterior, cu privire, în special, la dreptul muncii și dreptul întreprinderii.

4 În temeiul dispozițiilor articolului 37 alineatul (2) coroborate cu cele de la alineatul (6) din legea citată anterior, membrii unui comitet de întreprindere care participă la astfel de stagii trebuie scutiți de către angajatorul lor de obligațiile profesionale, fără reducerea salariului.

5 În temeiul acestor dispoziții, angajatorul i-a plătit doamnei Bötzel, până la limita programului individual de lucru al acesteia, orele de muncă neefectuate din cauza participării acesteia la stagii. În consecință, doamna Bötzel nu a primit nicio indemnizație pentru orele de formare efectuate în afara programului său individual de lucru.

6 Este evident că, în cazul în care doamna Bötzel lucra cu normă întreagă, asociația pârâtă avea obligația prin dispozițiile naționale citate anterior de a-i acorda o indemnizație în limitele programului de lucru cu normă întreagă, ceea ce determina un supliment de 50,3 ore.

7 Doamna Bötzel a introdus o acțiune împotriva angajatorului său în fața Arbeitsgericht Berlin în vederea dobândirii indemnizației pentru aceste ore suplimentare, sub formă de concediu plătit sau de remunerare pentru ore suplimentare. Prin hotărârea din 18 mai 1990,

Arbeitsgericht a obligat angajatorul să acorde doamnei Bötzel un concediu plătit pentru durata a 50,3 ore.

8 Angajatorul a introdus apel în fața Landesarbeitsgericht Berlin, care a decis să suspende judecata și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Este compatibil cu articolul 119 din Tratatul CEE și cu Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, ca o dispoziție legală să acorde o indemnizație membrilor unui comitet de întreprindere pentru orele de muncă pierdute din cauza participării lor la cursuri de formare (care permit dobândirea cunoștințelor necesare lucrului în cadrul acestui comitet) (principiul acordării unei indemnizații pentru pierderea salarială, Lohnausfallprinzip), dar să refuze membrilor unui comitet de întreprindere, care lucrează cu timp parțial și care trebuie pentru această formare să dedice timp în afara programului lor de lucru individual, o indemnizație prin concediu și/sau bani pentru acest timp suplimentar dedicat, în mod egal până la limita programului de lucru cu normă întreagă aplicabil în întreprindere, chiar dacă numărul de femei afectate de aceste dispoziții este cu mult mai mare decât cel al bărbaților?”

9 Pentru o prezentare mai detaliată a faptelor din acțiunea principală, a derulării procedurii, precum și a observațiilor scrise prezentate Curții, se face trimitere la raportul de ședință. Aceste elemente din dosar sunt reluate în continuare numai în măsura în care sunt necesare pentru raționamentul Curții.

10 Astfel cum reiese din ordonanța de trimitere, instanța națională urmărește în esență să afle dacă, în măsura în care membrii unui comitet de întreprindere angajați cu timp parțial sunt în general femei, principiul remunerării egale stabilit prin articolul 119 din tratat și Directiva 75/117 se opune aplicării unei legislații naționale care limitează, până la programul lor individual de lucru, indemnizația pe care membrii comitetelor de întreprindere angajați cu timp parțial trebuie să o primească de la angajatorul lor în temeiul participării lor la stagii de pregătire care oferă cunoștințe necesare pentru activitatea comitetelor de întreprindere și care sunt organizate în timpul programului de lucru cu normă întreagă aplicabil în întreprindere, dar care depășesc programul lor individual de lucru cu timp parțial, în timp ce, pentru participarea lor la aceleași stagii, membrilor comitetelor de întreprindere care lucrează cu normă întreagă li se acordă indemnizații până la limita corespunzătoare a programului de lucru cu normă întreagă.

11 Este necesar să se determine, în primul rând, dacă indemnizația, sub formă de concediu plătit sau de remunerare a orelor suplimentare, pentru stagiile de pregătire care oferă cunoștințe necesare pentru activitatea comitetelor de întreprindere, depinde de noțiunea de „remunerare” în sensul articolului 119 din tratat și al Directivei 75/117.

12 În conformitate cu jurisprudența constantă a Curții (a se vedea Hotărârea din 13 iulie 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743 și Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889), noțiunea de „remunerare” în sensul articolului 119 din tratat cuprinde toate avantajele în numerar sau în natură, imediate sau viitoare, cu condiția ca acestea să fie acceptate, chiar dacă indirect, de către angajator pentru lucrător cu privire la munca prestată de acesta din urmă, fie în temeiul unui contract de muncă, al actelor cu putere de lege, fie în mod voluntar.

13 Această definiție se aplică unui caz precum cel prezentat instanței naționale.

14 Cu toate că o indemnizație precum cea în cauză în acțiunea principală nu decurge, în sine, din contractul de muncă, aceasta este totuși plătită de către angajator în temeiul actelor cu putere de lege și datorită existenței unor raporturi de muncă salariată. Într-adevăr, membrii comitetelor de întreprindere sunt obligatoriu angajați ai întreprinderii și sunt însărcinați cu supravegherea intereselor personalului, favorizând astfel existența unor relații de muncă armonioase în cadrul și în interesul general al întreprinderii.

15 În plus, indemnizația plătită în temeiul actelor cu putere de lege, precum cele în cauză în acțiunea principală, are ca obiectiv asigurarea unei surse de venituri pentru membrii comitetelor de întreprindere chiar dacă, pe parcursul stagiilor de pregătire, aceștia nu exercită nicio activitate prevăzută de contractul lor de muncă.

16 Este necesar să se stabilească, în al doilea rând, dacă, în temeiul aplicării legislației naționale, membrii comitetelor de întreprindere angajați cu timp parțial sunt tratați diferit față de cei care lucrează cu normă întreagă în ceea ce privește indemnizația pentru stagiile de pregătire.

17 Rezultă că ambele categorii de membri ai comitetelor de întreprindere consacră același număr de ore participării la stagiile în cauză. Cu toate acestea, întrucât durata stagiilor de pregătire organizate în timpul programului de lucru cu normă întreagă aplicabil în întreprindere depășește programul individual de lucru al membrilor angajați cu timp parțial, aceștia din urmă primesc de la angajator o indemnizație mai mică decât cea a membrilor angajați cu normă întreagă și fac, prin urmare, obiectul unui tratament diferit.

18 Este necesar să se precizeze, în al treilea rând, că, în cazul în care se dovedește că, printre membrii comitetelor de întreprindere, un procent considerabil mai mic de femei decât de bărbați lucrează cu normă întreagă, acest tratament diferit pe care îl suferă membrii comitetelor de întreprindere angajați cu timp parțial contravine articolului 119 din tratat și Directivei 75/117, atunci când, având în vedere dificultățile cu care se confruntă lucrătorii de sex feminin pentru a putea lucra cu normă întreagă, această indemnizație mai mică nu se poate explica prin factori care exclud o discriminare bazată pe criterii de sex (a se vedea Hotărârea din 13 mai 1986, *Bilka*, 170/84, Rec. p. 1607 și Hotărârea din 13 iulie 1989, *Rinner-Kühn*, citată anterior).

19 Instanța de trimitere subliniază că membrii comitetelor de întreprindere angajați cu timp parțial sunt în general femei. În plus, instanța națională subliniază că există un număr mult mai mare de femei decât de bărbați printre membrii comitetelor de întreprindere a angajatorului care lucrează cu timp parțial.

20 Rezultă că, în ceea ce privește indemnizația pentru participarea la stagiile de pregătire, aplicarea actelor cu putere de lege, precum a celor din acțiunea principală, determină, în principiu, cu privire la remunerare, o discriminare indirectă a lucrătorilor de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin, contrară articolului 119 din tratat și Directivei 75/117.

21 Situația este alta numai în cazul în care tratamentul diferit aplicat pentru cele două categorii de membri ai comitetelor de întreprindere se justifică prin factori obiectivi și străini de orice discriminare bazată pe criterii de sex (a se vedea, în special, Hotărârea 171/88, citată anterior).

22 S-a susținut în fața Curții că tratamentul diferit se datorează numai diferenței programului de lucru, deoarece legislația germană nu acordă indemnizații fără deosebire decât pentru orele de lucru neefectuate din cauza participării la stagiile de pregătire. Prin urmare, discriminarea

nu se poate considera ca fiind stabilită, cu excepția cazului în care activitățile în cadrul comitetelor de întreprindere sunt considerate ca fiind o formă specifică de muncă ce trebuie prestată în temeiul contractului de muncă.

23 Este necesar să se sublinieze, în primul rând, că noțiunile și calificările juridice stabilite de dreptul național nu pot afecta interpretarea sau caracterul obligatoriu al dreptului comunitar, nici, prin urmare, domeniul de aplicare a principiului remunerării egale între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin consacrat prin articolul 119 din tratat și Directiva 75/117 și dezvoltat prin jurisprudența Curții (a se compara, pentru noțiunea de lucrător, Hotărârea din 19 martie 1964, Unger, 75/63, Rec. p. 347).

24 În plus, argumentul conform căruia indemnizația pentru participarea la stagiile de pregătire acordată de legislația națională se calculează numai în funcție de orele de muncă neefectuate nu modifică faptul că membrii comitetelor de întreprindere angajați cu timp parțial primesc o indemnizație mai mică decât cea a colegilor lor angajați cu normă întreagă, în timp ce, în definitiv, ambele categorii de lucrători urmează, fără deosebire, același număr de ore de formare pentru a putea supraveghea în mod eficient interesele salariaților în scopul unor bune relații de muncă și al bunăstării generale a întreprinderii.

25 În cele din urmă, o astfel de situație poate să descurajeze categoria lucrătorilor cu timp parțial, în care proporția de femei este incontestabil preponderentă, de la exercitarea funcțiilor de membru al unui comitet de întreprindere sau de la dobândirea cunoștințelor necesare pentru exercitarea acestor funcții, ceea ce ar face astfel mai dificilă reprezentarea acestei categorii de lucrători prin membri calificați ai comitetelor de întreprindere.

26 În această măsură, tratamentul diferit în cauză nu poate fi considerat ca fiind justificat prin factori obiectivi și străini de orice discriminare bazată pe criterii de sex, cu excepția cazului în care statul membru în cauză nu stabilește contrariul în fața instanței naționale.

27 Este necesar, prin urmare, să se răspundă la întrebarea adresată de instanța națională că articolul 119 din tratat și Directiva 75/117 a Consiliului se opun limitării de către o legislație națională aplicabilă unui număr mult mai mare de femei decât de bărbați, până la limita programului lor individual de lucru, a indemnizației pe care membrii comitetelor de întreprindere angajați cu timp parțial trebuie să o primească de la angajatorul lor, sub formă de concediu plătit sau de remunerare a orelor suplimentare, în temeiul participării lor la stagii de pregătire, care oferă cunoștințe necesare pentru activitatea comitetelor de întreprindere, organizate în timpul programului de lucru cu normă întreagă în vigoare în întreprindere, dar care depășesc programul lor individual de lucru cu timp parțial, în timp ce membrilor comitetelor de întreprindere care lucrează cu normă întreagă li se acordă indemnizații, pentru participarea lor la aceleași stagii, până la limita programului de lucru cu normă întreagă. Statului membru i se lasă posibilitatea de a dovedi că legislația respectivă este justificată prin factori obiectivi și străini de orice discriminare bazată pe criterii de sex.

Cu privire la cheltuielile de judecată

28 Cheltuielile efectuate de Republica Federală Germania și Regatul Unit, precum și de Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA (Camera a șasea),

pronunțându-se cu privire la întrebarea adresată de Landesarbeitsgericht Berlin prin ordonanța din 24 octombrie 1990, hotărăște:

Articolul 119 din Tratatul CEE și Directiva 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin se opun ca o legislație națională aplicabilă unui număr mult mai mare de femei decât de bărbați să limiteze, până la limita programului lor individual de lucru, indemnizația pe care membrii comitetelor de întreprindere angajați cu timp parțial trebuie să o primească de la angajatorul lor, sub formă de concediu plătit sau de remunerare a orelor suplimentare, în temeiul participării lor la stagii de pregătire, care oferă cunoștințe necesare pentru activitatea comitetelor de întreprindere, organizate în timpul programului de lucru cu normă întreagă în vigoare în întreprindere, dar care depășesc programul lor individual de lucru cu timp parțial, în timp ce membrilor comitetelor de întreprindere care lucrează cu normă întreagă li se acordă indemnizații, pentru participarea lor la aceleași stagii, până la limita programului de lucru cu normă întreagă. Statului membru i se lasă posibilitatea de a dovedi că legislația respectivă este justificată prin factori obiectivi și străini de orice discriminare bazată pe criteriile de sex.

Kakouris
Schockweiler

Díez de Velasco

Mancini

Murray

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 4 iunie 1992.

Grefier
J.-G. Giraud

Președintele Camerei a șasea
F. A. Schockweiler