

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

FRANCISA G. JACOBSA

przedstawiona w dniu 16 października 2003 r.<sup>1</sup>

1. W tym pytaniu prawnym Verwaltungsgericht (Sąd Administracyjny) Minden (Niemcy) zwraca się do Trybunału o wykładnię, czy niemieckie przepisy prawne przewidujące, że nauczyciele zatrudnieni w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą zostać zobowiązani do świadczenia takiej samej ilości dodatkowych godzin pracy, zanim nabędą uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia, naruszają zasadę równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet.

wiadającego wszystkim przepracowanym godzinom nadliczbowym. Jeżeli udzielenie dodatkowego urlopu jest niezgodne z interesem służby, to zgodnie z § 78a ust. 2 określani urzędnicy służby cywilnej są zamiast tego uprawnieni do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

**I — Właściwe prawo krajowe**

2. Zgodnie z § 78a ust. 1 ustawy o służbie cywilnej Land Nordrhein-Westfalen<sup>2</sup> urzędnicy służby cywilnej są zobowiązani do świadczenia dodatkowych godzin pracy, jeżeli wymaga tego służba. Jeżeli praca w godzinach nadliczbowych przekracza w miesiącu kalendarzowym pięć godzin, należy udzielić dodatkowego urlopu odpowiadającego

3. Zgodnie z § 5 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia w sprawie przyznawania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla urzędników służby cywilnej<sup>3</sup> w przypadku pracy dodatkowej wykonywanej w szkolnictwie pięciu godzinom odpowiadają trzy godziny lekcyjne.

1 — Język oryginału: angielski.

2 — Nordrhein-Westfälisches Beamtengesetz, wersja opublikowana w dniu 1 maja 1981 r.

3 — Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte z dnia 13 marca 1992 r., BGBl. I, str. 528, w wersji z dnia 3 grudnia 1998 r., BGBl. I, str. 3494.

## II — Stan faktyczny, postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

4. Skarżąca, która ma status urzędnika służby cywilnej, pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy jako nauczycielka szkoły średniej na rzecz pozwanego landu. Nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy w szkole skarżącej pracują 24,5 godziny tygodniowo, podczas gdy skarżąca pracuje 15 godzin tygodniowo.

5. W grudniu 1999 r. skarżąca została wezwana do pracy w godzinach nadliczbowych w ilości 2,5 godziny. Jej wniosek o wynagrodzenie za te godziny został rozpatrzony odmownie, biorąc za podstawę właściwe przepisy prawne przewidujące, że za godziny nadliczbowe przepracowane przez nauczyciela będącego urzędnikiem służby cywilnej należy się wynagrodzenie wyłącznie wtedy, gdy ilość godzin nadliczbowych przekracza trzy godziny w miesiącu. Dlatego też skarżąca nie otrzymała żadnego wynagrodzenia za przepracowane dodatkowo 2,5 godziny. Po bezskutecznym przeprowadzeniu administracyjnego postępowania odwoławczego skarżąca wszczęła postępowanie przed Verwaltungsgericht.

6. Sąd ten uważa, że zgodnie z właściwymi krajowymi przepisami prawnymi skarżąca nie jest uprawniona do wynagrodzenia za dodatkowo przepracowane godziny. Niemniej jednak sąd ma wątpliwości co do tego, czy przepisy te są zgodne z art. 141 WE

w związku z dyrektywą w sprawie równości wynagrodzeń<sup>4</sup>, ze względu na to, że nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, będący urzędnikami służby cywilnej i pracujący nie więcej niż trzy dodatkowe godziny lekcyjne w miesiącu, otrzymują ogółem niższe wynagrodzenie niż wynagrodzenie ogółem przyznawane za taką samą liczbę przepracowanych godzin nauczycielom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, będącym urzędnikami służby cywilnej.

7. Wobec powyższego sąd zwrócił się do Trybunału z następującym pytaniem:

„Czy to, że nauczycielki i nauczyciele o statusie urzędnika cywilnego zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie otrzymują w Land Nordrhein-Westfalen — podobnie jak nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy — żadnego wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, gdy praca w godzinach nadliczbowych nie przekracza trzech godzin lekcyjnych w miesiącu kalendarzowym, jest zgodne z art. 141 WE w związku z dyrektywą Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet?”

4 — Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet, Dz.U. 1975, L 45, str. 19.

8. Uwagi na piśmie zostały złożone przez skarżącą i pozwanego, rząd niemiecki oraz Komisję. Rozprawa nie miała miejsca, ponieważ nie złożono odpowiedniego wniosku. Skarżąca i Komisja wnoszą o udzielenie negatywnej odpowiedzi na przedstawione pytanie; pozwany i rząd niemiecki reprezentują pogląd przeciwny.

usprawiedliwione obiektywnymi czynnikami niezależnymi od płci<sup>5</sup>.

### III — Ocena

9. Artykuł 141 WE ustanawia zasadę równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę. Artykuł 1 dyrektywy w sprawie równości wynagrodzeń stanowi, że zasada ta oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości.

11. W niniejszej sprawie jasne jest, że rozpatrywane przepisy prawne nie powodują bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Jeżeli jednak pociągają one za sobą nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, a różnica ta dotyczy znacznie więcej kobiet niż mężczyzn, to stosowanie tych przepisów może stanowić dyskryminację pośrednią niezgodną z art. 141 WE i dyrektywą w sprawie równości wynagrodzeń, chyba że nierówne traktowanie jest usprawiedliwione czynnikami niezależnymi od płci.

10. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada równości wynagrodzeń obejmuje nie tylko bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, lecz również różne traktowanie w pracy mężczyzn i kobiet wynikające ze stosowania kryteriów nieopartych na płci, chyba że to nierówne traktowanie jest

12. Skarżąca twierdzi, że ma miejsce nierówne traktowanie nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na fakt, że trzy godziny nadliczbowe w miesiącu mogą stanowić znacznie większe obciążenie dla nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

13. Komisja również uważa, że ma tu miejsce nierówne traktowanie. Komisja dowodzi, że aby otrzymać dodatkowe wyna-

<sup>5</sup> — Wyrok w sprawach połączonych C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93 Helmig, Rec. I-5727, pkt 20.

grodenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy muszą pracować o 12,24 % więcej niż wynosi ich normalna liczba godzin pracy, natomiast nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, tacy jak skarżąca, muszą pracować przez więcej niż 20 % ich normalnych godzin pracy. Komisja szacuje również, że przeciętna stawka godzinowa nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy pracującego w godzinach nadliczbowych jest niższa niż w przypadku nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w takiej samej sytuacji. Komisja uznaje, że jest to z tego powodu istotna nierówność w traktowaniu nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

14. Natomiast pozwany twierdzi, że nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są traktowani w dokładnie taki sam sposób jak nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy: w przypadku obu grup praca w godzinach nadliczbowych wynagradzana jest wyłącznie wtedy, gdy przepracowanych zostanie więcej niż trzy godziny nadliczbowe. W takim przypadku godziny nadliczbowe są wynagradzane w dokładnie taki sam sposób.

15. Rząd niemiecki zgadza się z tym, że nie ma różnicy w traktowaniu nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy: skarżąca otrzymuje takie samo wynagrodzenie za przepracowane przez nią godziny, włącznie z godzinami dodatkowymi, jakie nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje

za taką samą liczbę przepracowanych godzin. Rząd niemiecki dochodzi do takiego wniosku na podstawie odrębnej analizy równości wynagrodzenia za zwykłe godziny pracy i za nadgodziny. W jego opinii zasada równości wynagrodzeń jest zachowana, gdy pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie według takiej samej stawki godzinowej za zwykłe godziny pracy i gdy wynagrodzenie dodatkowe jest wypłacane obu rodzajom pracowników po przepracowaniu więcej niż trzech godzin lekcyjnych.

16. Zastosowane przez Komisję i Niemcy metody dokonywania oceny są, moim zdaniem, nieprawidłowe. Z orzecznictwa Trybunału jednoznacznie wynika, że nie można stwierdzić nierównego traktowania pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie wynagrodzenia na podstawie proporcjonalnego udziału nieopłaconych godzin nadliczbowych, na podstawie różnicy w przeciętnej stawce godzinowej, o ile świadczone prace w godzinach nadliczbowych, lub na podstawie rozpatrywania wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w oderwaniu od zwykłych godzin pracy.

17. W wyroku w sprawie Helmig i in.<sup>6</sup> Trybunał stwierdził, że nierówne traktowa-

6 — Wyrok powołany w przypisie 5, pkt 26. Zob. również wyrok w sprawie C-457/93 Lewark, Rec. I-243, pkt 25 i 26.

nie ma miejsce wtedy, gdy całkowite wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy jest wyższe od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy za tę samą liczbę godzin przepracowanych na podstawie stosunku pracy.

18. W tej sprawie dodatki za nadgodziny wypłacane były pracownikom świadczącym pracę w godzinach przekraczających normalną liczbę godzin pracy na pełnym etacie. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracujący w godzinach przekraczających ich normalną liczbę godzin niepełnego wymiaru czasu pracy, lecz nie przekraczających godzin pracy w pełnym wymiarze, byli jednakże wynagradzani według zwykłej stawki i nie otrzymywali dodatku za nadgodziny. Trybunałowi przedstawione zostało pytanie, czy takie ustalenia są niezgodne z zasadą równości wynagrodzeń.

19. Trybunał zwrócił uwagę na to, że w takich okolicznościach pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymywali takie samo wynagrodzenie całkowite jak pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy za tę samą liczbę przepracowanych godzin. Trybunał podał przykład pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 18 godzin: jeżeli taki pracownik przepracowałby 19 godzin, otrzymałby takie samo wynagrodzenie całkowite, jakie otrzymuje pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za 19 przepracowanych godzin. Stosownie do tego Trybunał

doszedł do wniosku, że zasada równości wynagrodzeń nie została naruszona<sup>7</sup>.

20. Natomiast w niniejszym przypadku krajowe przepisy prawne prowadzą do tego, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 15 godzin pracy, który pracuje dodatkowo 2,5 godziny i w ten sposób pracuje ogółem 17,5 godziny, otrzymałby wynagrodzenie tylko za 15 godzin pracy i w ten sposób nie otrzymałby takiego samego wynagrodzenia całkowitego, jakie pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje za przepracowanych 17,5 godziny. Na bazie orzecznictwa Trybunału jest to zatem nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

21. Ostatecznie to sąd krajowy powinien ustalić, po pierwsze, czy nierówne traktowanie wprowadzone przez przepisy prawne dotyka znacznie więcej kobiet niż mężczyzn, i, po drugie, czy istnieją obiektywne czynniki niezależne od płci, które mogłyby usprawiedliwiać taką nierówność w traktowaniu. Dodałbym, że w świetle przedstawionych uwag wydaje się bezsporne, że przepisy te dotyczą znacznie więcej kobiet niż mężczyzn, brak natomiast okoliczności usprawiedliwiających tę nierówność w traktowaniu.

<sup>7</sup> — Punkty 27, 28 i 31 wyroku.

**IV — Wnioski**

22. Wobec powyższego dochodzę do wniosku, że na pytanie przedstawione przez Verwaltungsgericht Minden należy odpowiedzieć w następujący sposób:

„Krajowe przepisy prawne, które przewidują, że zarówno pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie otrzymują wynagrodzenia za dodatkowo przepracowane godziny, wskutek czego całkowite wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy jest wyższe od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy za tę samą liczbę przepracowanych godzin, stanowią nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli to nierówne traktowanie dotyka znacznie więcej kobiet niż mężczyzn, przepisy te naruszają art. 141 WE i dyrektywę Rady nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę, chyba że występują obiektywne czynniki niezależne od płci, które usprawiedliwiają taką nierówność w traktowaniu”.