

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 27 maja 2004 r. *

W sprawie C-285/02

mającej za przedmiot skierowany do Trybunału, na podstawie art. 234 WE, przez Verwaltungsgericht Minden (Niemcy), wniosek o wydanie, w ramach zawisłego przed tym sądem sporu między

Edeltraud Elsner-Lakeberg

a

Land Nordrhein-Westfalen,

orzeczenia w trybie prejudycjalnym w przedmiocie wykładni art. 141 WE i dyrektywy 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. L 45, str. 19),

* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann (sprawozdawca), prezes izby, A. La Pergola i S. von Bahr, R. Silva de Lapuerta i K. Lenaerts, sędziowie,

rzecznik generalny: F. G. Jacobs,
sekretarz: R. Grass,

uwzględniając uwagi na piśmie przedstawione:

- w imieniu E. Elsner-Lakeberg przez H. Bubenzera, Rechtsanwalt,

- w imieniu Land Nordrhein-Westfalen przez A. Machwirtha, działającego w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lumę, działającego w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez N. Yerrell i H. Kreppela, działających w charakterze pełnomocników,

uwzględniając sprawozdanie sędziego sprawozdawcy,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 16 października 2003 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Postanowieniem z dnia 26 lipca 2002 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 sierpnia 2002 r., Verwaltungsgericht Minden skierował, na podstawie art. 234 WE, pytanie prejudycjalne w przedmiocie wykładni art. 141 WE i dyrektywy 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. L 45, str. 19).
- 2 Pytanie to powstało w ramach sporu między E. Elsner-Lakeberg a jej pracodawcą Land Nordrhein-Westfalen, dotyczącego wniosku E. Elsner-Lakeberg o otrzymanie wynagrodzenia za jej pracę w godzinach nadliczbowych.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 75/117:

„Zawarta w art. 119 Traktatu zasada równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, zwana dalej »zasadą równości wynagrodzeń«, 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.

[...]

Uregulowania krajowe

- 4 Na mocy § 78a Beamtenengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (ustawa o służbie cywilnej landu Północnej Nadrenii-Westfalii), w wersji opublikowanej w dniu 1 maja 1981 r. (GV NRW str. 234) urzędnicy są zobowiązani do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli wymaga tego służba. Jeżeli ta praca w godzinach nadliczbowych przekracza pięć godzin w miesiącu kalendarzowym, urzędnik korzysta z dodatkowego urlopu odpowiadającego wszystkim przepracowanym godzinom nadliczbowym. Jeżeli przyznanie dodatkowego urlopu jest niezgodne z interesem służby, niektórzy urzędnicy mogą otrzymać odpowiednie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

- 5 Przepis § 5 ust. 2 pkt 1 Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (rozporządzenia w sprawie przyznawania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla urzędników służby cywilnej) z dnia 13 marca 1992 r. (BGBl. 1992 I, str. 528), w wersji zmienionej w dniu 3 grudnia 1998 r. (BGBl. 1998 I, str. 3494) stanowi, że w przypadku gdy praca w godzinach nadliczbowych jest pracą wykonywaną w szkolnictwie, trzy godziny lekcyjne są równoznaczne z pięcioma godzinami.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

- 6 E. Elsner-Lakeberg, która ma status urzędnika służby cywilnej, pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy jako nauczycielka w szkole średniej Land Nordrhein-Westfalen. Nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy prowadzą 24 i pół godziny lekcji tygodniowo, co odpowiada 98 godzinom miesięcznie, na podstawie 4-tygodniowej średniej, podczas gdy E. Elsner-Lakeberg prowadzi 15 godzin lekcji tygodniowo, tj. 60 godzin miesięcznie.
- 7 W grudniu 1999 r. E. Elsner-Lakeberg miała 2 i pół godziny nadliczbowe lekcji. Jej wniosek o uzyskanie wynagrodzenia za te godziny został odrzucony na tej podstawie, iż właściwe przepisy prawne przewidują, że godziny nadliczbowe przepracowane przez nauczyciela, który jest urzędnikiem służby cywilnej, są płatne tylko wtedy, jeżeli praca w godzinach nadliczbowych przekracza 3 godziny miesięcznie. Nie uzyskała ona zatem żadnego wynagrodzenia za 2 i pół godziny przepracowane nadliczbowo.
- 8 Po bezskutecznym dochodzeniu swych praw w trybie odwołania na drodze administracyjnej E. Elsner-Lakeberg wszczęła postępowanie przed Verwaltungsgericht Minden.

- 9 Zważywszy na to, iż rozstrzygnięcie sporu toczącego się przed Verwaltungsgericht Minden wymagało wykładni prawa wspólnotowego, sąd ten postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„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 [75/117]?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 10 Swoim pytaniem sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117 powinny być interpretowane w taki sposób, iż sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie otrzymują — podobnie jak nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy — żadnego wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, gdy praca w godzinach nadliczbowych nie przekracza trzech godzin w miesiącu kalendarzowym.
- 11 Land Nordrhein-Westfalen i rząd niemiecki utrzymują, iż nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są traktowani dokładnie w taki sam sposób jak nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Wszyscy nauczyciele mają prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, jeżeli przekraczają one trzy godziny. W tym przypadku godziny nadliczbowe są wynagradzane dokładnie w taki

sam sposób. Równość wynagrodzeń jest zagwarantowana zarówno z tytułu normalnego czasu pracy, jak i godzin nadliczbowych.

- 12 W tej kwestii należy stwierdzić, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej, jaka jest usankcjonowana w art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117, oznacza, iż zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich składników i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o równej wartości, o ile różnicy w traktowaniu nie można uzasadnić celem niezwiązanym z jakąkolwiek przynależnością do określonej płci lub nie jest ona konieczna dla osiągnięcia zamierzonego celu (zob. podobnie, w szczególności, wyroki z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-236/98 JämO, Rec. str. I-2189, pkt 36 i z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-381/99 Brunnhofer, Rec. str. I-4961, pkt 27 i 28).
- 13 Tak więc, jeżeli chodzi o pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, Trybunał orzekł, iż osoby należące do grupy upośledzonej, zarówno mężczyźni, jak i kobiety, mają prawo korzystać z takiego samego uregulowania jak inni pracownicy, proporcjonalnie do ich czasu pracy (wyrok z dnia 27 czerwca 1990 r. w sprawie C-33/89 Kowalska, Rec. str. I-2591, pkt 19).
- 14 Co do pojęcia „wynagrodzenie”, o którym mowa w art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117, obejmuje ono, zgodnie z również utrwalonym orzecznictwem, wszelkie obecne lub przyszłe korzyści pieniężne lub w naturze, pod warunkiem że pracownik otrzymuje je — choćby pośrednio — od pracodawcy z racji zatrudnienia (zob. w szczególności wyrok z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 Barber, Rec. str. I-1889, pkt 12, i ww. wyrok w sprawie Brunnhofer, pkt 33).

- 15 Ponadto z orzecznictwa wynika, że jeżeli chodzi o metodę, jaką należy stosować przy porównaniu wynagrodzeń zainteresowanych pracowników w celu sprawdzenia, czy przestrzegana jest zasada równości wynagrodzeń, rzeczywista przejrzystość pozwalająca na skuteczną kontrolę jest zapewniona tylko wtedy, gdy powyższa zasada ma zastosowanie do każdego ze składników tego wynagrodzenia przyznanego odpowiednio pracownikom płci męskiej i pracownikom płci żeńskiej, a nie w drodze całościowej oceny korzyści przyznanych zainteresowanym (zob. ww. wyroki w sprawie Barber, pkt 34 i 35, jak również w sprawie Brunnhofer, pkt 35). Należy zatem porównać oddzielnie wynagrodzenie z tytułu normalnego czasu pracy oraz wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.
- 16 W sprawie przed sądem krajowym wynagrodzenie za godziny nadliczbowe stanowi korzyść otrzymywaną od Land Nordrhein-Westfalen przez danych nauczycieli z racji ich zatrudnienia.
- 17 Mimo iż wynagrodzenie to wydaje się być równe w związku z tym, że prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych powstaje tylko przy przekroczeniu 3 godzin nadliczbowych zarówno w przypadku nauczycieli zatrudnionych w niepełnym, jak i pełnym wymiarze czasu pracy, niemniej jednak należy stwierdzić, iż 3 godziny nadliczbowe stanowią większe obciążenie dla nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż dla tych, którzy są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. W rezultacie, aby otrzymać wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych, nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy musi przepracować więcej niż 3 godziny ponad jego miesięczny czas pracy wynoszący 98 godzin, co stanowi zwiększenie o około 3 %, podczas gdy nauczyciel zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy musi przepracować więcej niż 3 godziny ponad jego miesięczny czas pracy wynoszący 60 godzin, co stanowi zwiększenie o około 5 %. Skoro w przypadku nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy liczba godzin nadliczbowych dających prawo do wynagrodzenia nie jest zmniejszona w sposób proporcjonalny do ich czasu pracy, to mamy do czynienia z ich nierównym traktowaniem w porównaniu z nauczycielami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli chodzi o wynagrodzenie z tytułu ich dodatkowych godzin nauczania.

- 18 Do sądu krajowego należy ustalenie: po pierwsze, czy różnica w traktowaniu ustanowiona przez rozpatrywane przepisy prawa dotyczy w znacznie większym stopniu kobiet niż mężczyzn, i, po drugie, czy ta różnica w traktowaniu jest uzasadniona celem niezwiązanym z jakąkolwiek przynależnością do określonej płci oraz czy jest konieczna dla osiągnięcia zamierzonego celu (zob. podobnie wyrok z dnia 7 marca 1996 r. w sprawie C-278/93 Freers i Speckmann, Rec. str. I-1165, pkt 28).
- 19 W tych okolicznościach należy odpowiedzieć na postawione pytanie, iż art. 141 WE i art. 1 dyrektywy 75/117 powinny być interpretowane w taki sposób, iż sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie otrzymują — podobnie jak nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy — żadnego wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, gdy praca w godzinach nadliczbowych nie przekracza trzech godzin w miesiącu kalendarzowym, jeżeli ta różnica w traktowaniu dotyczy znacznie więcej kobiet niż mężczyzn i jeżeli takiej różnicy w traktowaniu nie można uzasadnić celem niezwiązanym z wszelką przynależnością do określonej płci lub nie jest ona konieczna dla osiągnięcia zamierzonego celu.

W przedmiocie kosztów

- 20 Koszty poniesione przez rząd niemiecki i przez Komisję, którzy przedstawili swoje uwagi Trybunałowi, nie podlegają zwrotowi. Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach.

Z powyższych względów,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba)

w odpowiedzi na pytanie przedstawione mu postanowieniem z dnia 26 lipca 2002 r. przez Verwaltungsgericht Minden, orzeka, co następuje:

Artykuł 141 WE i art. 1 dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej należy interpretować w ten sposób, iż sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie otrzymują — podobnie jak nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy — żadnego wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, gdy praca w godzinach nadliczbowych nie przekracza trzech godzin w miesiącu kalendarzowym, jeżeli ta różnica w traktowaniu dotyczy w znacznie większym stopniu kobiet niż mężczyzn i jeżeli takiej różnicy w traktowaniu nie można uzasadnić celem niezwiązanym w jakikolwiek sposób z przynależnością do określonej płci lub nie jest ona konieczna dla osiągnięcia zamierzonego celu.

Jann

La Pergola

von Bahr

Silva de Lapuerta

Lenaerts

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 27 maja 2004 r.

Sekretarz

Prezes pierwszej izby

R. Grass

P. Jann