

Rinner Kuhn

Fjalë kyçe

Politikë Sociale – Punonjës Femra dhe Meshkuj – Pagesë e barabartë - Legjislacioni kombëtar i cili përjashton disa punonjës me kohë të pjesshme nga pagesa e vazhdueshme e pagave të tyre në rast sëmundjeje - Përjashtimi ndikon kryesisht te punonjëset femra - Nuk lejohet përvec nëse justifikohet objektivisht.

(Marrëveshja EEC Nen. 119)

Përmbledhje

Neni 119 i Marrëveshjes pengon legjislacionin kombëtar i cili i lejon punëdhënësit të përjashtojnë punonjësit e tyre, orari i punës normale të së cilëve nuk i kalon 10 orë në javë ose 45 orë në muaj, nga pagesa e vazhdueshme e pagave në rast sëmundjeje, nëse kjo masë ndikon në një numër shumë më të madh te femrat sesa te meshkujt, përveç nëse Shteti Anëtar tregon se legjislacioni në fjalë justifikohet nga faktorë objektivë që nuk lidhen me diskriminimin për shkak të gjinisë, duke qenë ky i fundit një nga qëllimet thelbësore të politikës së saj sociale.

Palët

Në çështjen C-171/88

REFERENCË Gjykatës sipas Nenit 177 të Marrëveshjes EEC nga Arbeitsgericht (Gjykata e Punës) Oldenburg për një vendim paraprak në procedurat në pritje përpara gjykatës ndërmjet

Ingrid Rinner-Kuehn

dhe

FWW Spezial-Gebaeudereinigung GmbH & Co . KG

Mbi interpretimin e Nenit 119 të Marrëveshjes EEC dhe Direktivës së Këshillit 75/117/EEC të datës 10 shkurt 1975 mbi përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare lidhur me zbatimin e parimit të pagesës së barabartë për meshkujt dhe femrat (Fletorja Zyrtare 1975 Nr. L 45, fq. 19),

GJYKATA (Dhoma e Gjashtë),

E përbërë nga: T . Koopmans, Kryetar i Dhomës, T . F . O' Higgins, G . F . Mancini, C . N . Kakouris dhe F . A . Schockweiler, Gjyqtarë,

Avokati i Përgjithshëm: M . Darmon

Regjistruar : J . A . Pompe, Zv.Regjistruar,

pas marrjes parasysh të vërejtjeve të paraqitura në emër të

Znj. Ingrid Rinner-Kuehn, paditësi në procedurat kryesore, nga U . Heiser-Jesky, Nëpunësi Ligjor i Federatës Gjermane të Sindikatave,

Qeverisë Daneze, në të vetmen procedurë të shkruar, nga K . Wermuth, Konsulent Ligjor, veprues në pozicionin e Agjentit,

Komisioni i Komuniteteve Evropiane, nga Konsulenti i tij Ligjor, J. Grunwald, veprues në pozicionin e Agjentit,

duke pasur parasysh Raportin për Seancën dhe më tej seancën më 2 mars, 1989,

pas dëgjimit të Opinioneve të Avokatit të Përgjithshëm mbajtur në seancën e datës 19 prill 1989,

jep vendimin e mëposhtëm

Arësytimet

1 Me urdhrin e datës 5 maj 1988, dhënë në Gjykatë më 22 qershor 1988, Arbeitsgericht (Gjykata e Punës) Oldenburg iu referua Gjykatës për një vendim paraprak sipas Nenit 177 të Marrëveshjes EEC një çështje mbi interpretimin e Nenit 119 të asaj Marrëveshjeje dhe Direktivës së Këshillit 75/117/EEC të datës 10 shkurt 1975 mbi përafrimin e legjislacionit të Shteteve Anëtare lidhur me zbatimin e parimit të pagesës së barabartë të meshkujve dhe femrave (Fletorja Zyrtare 1975 Nr . L 45, fq. 19).

2 Kjo pyetje u ngrit gjatë procedurave ndërmjet Znj Rinner-Kuehn dhe punëdhënësit të saj, FWW Spezial-Gebauereinigung GmbH, një zyrë- ndërmarrjeje pastrimi, me arsyetimin se ai kishte refuzuar të vazhdonte ti paguante pagën znj. Rinner-Kuehn gjatë mungesës së saj për arsye sëmundjeje.

3 Ligji gjerman për pagesën e vazhdueshme të pagave (Lohnfortzahlungsgesetz) i datës 27 korrik 1969 parashikon që një punëdhënës duhet të vazhdojë të paguajë pagat për një periudhë deri në gjashtë javë për çdo punonjës i cili, pas fillimit të punësimit të tij dhe jo për faj të vet, bëhet i paafte për punë. Megjithatë, punonjësit, kontrata e punës së të cilëve parashikon një periudhë normale pune jo më shumë se 10 orë në javë ose 45 orë në muaj përjashtohen nga përfitimi i kësaj dispozite.

4 Në bazë të kësaj dispozite dhe duke iu referuar faktit se Znj Rinner-Kuehn normalisht punonte dhjetë orë në javë, punëdhënësi i saj nuk pranoi ta paguante atë për një periudhë prej tetë orësh në të cilën ajo kishte munguar për arsye sëmundjeje.

5 Znj. Rinner-Kuehn paraqiti ankesë kundër këtij vendimi në Arbeitsgericht (Gjykata e Punës) Oldenburg ku kërkonte vazhdimin e kryerjes së pagesës së pagave të saj gjatë mungesës së saj për shkak sëmundjeje. Gjykata kombëtare konsideroi se ankimi i saj ngrinte çështje lidhur me interpretimin e Nenit 119 të Marrëveshjes së EEC dhe Direktivës 75/117. Prandaj pezulloi procedurën dhe e referoi çështjen e mëposhtme në Gjykatën e Drejtësisë për një vendim paraprak:

"A janë dispozitat ligjore të cilat devijojnë nga parimi që një punëdhënës duhet të vazhdojë të paguajë një punonjës gjatë gjendjes së sëmundjes në rastin e punonjësve të punësuar periudha normale e punës së të cilëve nuk kalon 10 orë në javë ose 45 orë në muaj në përputhje me nenin 119 të Marrëveshjes së EEC dhe Direktivës së Këshillit 75/117/EEC të datës 10 shkurt 1975 mbi përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare në lidhje me aplikimin e parimit të pagesës së barabartë për meshkujt dhe femrat, edhe pse përqindja e femrave të cilat ndikohen negativisht nga ky përjashtim është në mënyrë të konsiderueshme më e madhe se ajo e meshkujve?"

6 Referencë i bëhet Raportit të Seancës për një përshkrim më të plotë të fakteve të çështjes, rrjedhës së procedurës dhe vërejtjeve me shkrim të dorëzuara në Gjykatë, të cilat përmenden apo diskutohen më tej vetëm për aq sa është e nevojshme për arsyetimin e Gjykatës.

7 Duke qenë se gjykata kombëtare vëren saktë, pagesa e vazhdueshme e pagave të një punonjësi në rast të sëmundjes bie brenda konceptit të "pagesës" brenda kuptimit të Nenit 119 të Marrëveshjes.

8 Është e qartë nga çështja e paraqitur në Gjykatë dhe nga arsyetimet e urdhrit i cili referon se gjykata kombëtare në thelb dëshiron të verifikojë që Neni 119 i Marrëveshjes dhe Direktivës së Këshillit 75/117, përjashton legjislacionin kombëtar i cili i lejon punëdhënësit të përjashtojnë nga pagesa e vazhdueshme e pagave në rast sëmundjeve, të punësuarit periudha e punës normale e të cilëve nuk kalon 10 orë në javë ose 45 orë në muaj në qoftë se ajo kategori e punonjësve përbëhet kryesisht nga femra.

9 Duhet të kihet parasysh se paragrafi i parë i Nenit 119 kërkon që Shtetet Anëtare, në fazën e parë, të sigurojnë zbatimin e parimit se femrat dhe meshkujt duhet të marrin pagë të barabartë për punë të barabartë. Ai vijon se Neni 119 vendoste ndaj Shteteve Anëtare një detyrim për arritjen e një rezultati të caktuar i cili duhet të përmbushet brenda një periudhe të caktuar kohore (shih aktgjykimin e datës 8 prill 1976 në Cështjen 43/75, Defrenne kundër SABENA, (1976) ECR 455).

10 Duket nga dokumentet e paraqitura në Gjykatë se në bazë të dispozitës legjislative gjermane në fjalë, vetëm ata punonjës kontrata e punës e të cilëve parashikon një periudhë normale pune më shumë se 10 orë në javë ose 45 orë në muaj, kanë të drejtë për pagesë të vazhdueshme të pagave nga punëdhënësi i tyre në rast të sëmundjes. Duke qenë se një pagesë e tillë bie nën konceptin e "pagesës" brenda kuptimit të paragrafit të dytë të Nenit 119, dispozita legjislative gjermane në fjalë në përputhje me rrethanat i lejon punëdhënësit të ruajnë një dallim në lidhje me pagën totale midis dy kategorive të të punësuarve: atyre që punojnë me numër minimal të orëve javore ose mujore dhe atyre që, edhe pse kryejnë të njëjtin lloj pune, nuk punojnë me numër minimal orësh.

11 Është gjithashtu e qartë nga urdhri i cili kërkon një vendim paraprak që në terma përqindjeje, në mënyrë të konsiderueshme më pak femra sesa meshkuj punojnë me numër minimal orësh javore ose mujore, të kërkuara për ti dhënë të drejtën një punonjësi për të përfituar pagesë të vazhdueshme të pagave të tij në rast të pamundësisë për të punuar për arsye sëmundjeje.

12 Në një situatë të tillë, duhet të konkludohet se një dispozitë e tillë si ajo në fjalë, rezulton në diskriminimin e femrave në lidhje me punonjësit meshkuj dhe duhet, në parim, të konsiderohet si në kundërshtim me qëllimin e Nenit 119 të Marrëveshjes. Pozicioni do të jetë i ndryshëm vetëm nëse dallimi midis dy kategorive të të punësuarve justifikohet nga faktorë objektivë që nuk lidhen me diskriminimin mbi baza të gjinisë (shih aktgjykimin e datës 13 maj 1986 në Cështjen 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH kundër Karin Weber von Hartz, (1986) ECR 1607).

13 Gjatë procedurës, Qeveria gjermane deklaroi, në përgjigje të një pyetjeje të shtruar nga Gjykata, se punonjësit periudha e punës e të cilëve arrinte në më pak se 10 orë në javë ose 45 orë në muaj nuk ishin aq të integruar në, ose aq të varur në, ndërmarrjen e cila i punësonte ata sa punonjësit e tjerë.

14. Megjithatë, duhet të thuhet se këto konsiderata, për aq sa ato janë vetëm përgjithësime për kategori të caktuara të punonjësve, nuk mundësojnë kriteret të cilat janë si objektive ashtu

edhe të pa lidhura me ndonjë diskriminim për shkak të gjinisë. Megjithatë, nëse Shteti Anëtar mund të tregojë që mjetet e zgjedhura përmbushin një qëllim të nevojshëm të politikës së tij sociale dhe se ato janë të përshtatshme dhe të nevojshme për arritjen e qëllimit, vetë fakti se dispozita prek një numër shumë më të madh të punonjësve femra se sa punonjësve meshkuj, nuk mund të të konsiderohet se përbën një shkelje të Nenit 119.

15 I takon gjykatës kombëtare, e cila ka juridiksionin e vetëm për të vlerësuar faktet dhe interpretuar legjislacionin kombëtar, për të përcaktuar nëse dhe në çfarë mase një dispozitë ligjore, e cila, edhe pse duke u zbatuar në mënyrë të pavarur nga gjinia e punonjësit, dhe që në fakt ndikon në një numër më të madh të femrave se sa meshkujve, justifikohet nga shkaqet të cilat janë objektive dhe nuk lidhen me ndonjë diskriminim për shkak të gjinisë.

16 Përgjigja e çështjes së referuar nga gjykata kombëtare duhet pra të jetë që Neni 119 i Marrëveshjes së EEC duhet të interpretohet për të përjashtuar legjislacionin kombëtar i cili lejon punëdhënësit të përjashtojnë të punësuarit orari normal i punës së të cilëve nuk i kalon 10 orë në javë ose 45 orë në muaj nga kryerja e pagesave të vazhdueshme të pagave në rast sëmundjeje, nëse kjo masë ndikon në një numër shumë më të madh të femrave se sa meshkujve, përveç nëse Shteti Anëtar tregon se legjislacioni në fjalë justifikohet nga faktorë objektive që nuk lidhen me diskriminimin në bazë të gjinisë.

Vendimi mbi shpenzimet

Shpenzimet

17 Shpenzimet e kryera nga Qeveria Daneze dhe Komisionit i Komuniteteve Evropiane, të cilët kanë paraqitur vërejtje në Gjykatë, nuk janë të rikuperueshme. Duke qenë se këto procedura janë, për sa kohë që palët në procedurën kryesore janë të interesuara, në natyrën e një hapi në procedurën në pritje pranë gjykatës kombëtare, vendimi për shpenzimet është një çështje që i takon asaj gjykate.

Pjesa Operative

Mbi këto arësytetime,

GJYKATA (Dhoma e Gjashtë)

Në përgjigje të pyetjes së referuar asaj nga Arbeitsgericht Oldenburg

Me urdhër të datës 5 maj 1988, vendos me anë të këtij dokumenti se :

Neni 119 i Marrëveshjes EEC duhet të interpretohet për të përjashtuar legjislacionin kombëtar i cili lejon punëdhënësit të përjashtojnë të punësuarit orari normal i punës së të cilëve nuk i kalon 10 orë në javë ose 45 orë në muaj nga kryerja e pagesave të vazhdueshme të pagave në rast sëmundjeje, nëse kjo masë ndikon në një numër shumë më të madh të femrave se sa meshkujve, përveç nëse Shteti Anëtar tregon se legjislacioni në fjalë justifikohet nga faktorë objektive që nuk lidhen me diskriminimin në bazë të gjinisë.