

PRESUDA SUDA

27. ožujka 1980. (*)

„Jednake plaće za muškarce i žene”

U predmetu 129/79,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je uputio Court of Appeal u Londonu (Žalbeni sud, Ujedinjena Kraljevina), u postupku pred tim sudom između

Macarthys Ltd, veletrgovca farmaceutskim proizvodima, sa sjedištem u Londonu,

i

Wendy Smith, bivše zaposlenice društva Macarthys Ltd.,

o tumačenju članka 119. Ugovora o EEZ-u i članka 1. Direktive Vijeća br. 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednake plaće za muškarce i žene,

SUD,

u sastavu: H. Kutscher, predsjednik, A. O’Keeffe i A. Touffait, predsjednici vijeća, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, G. Bosco, T. Koopmans i O. Due, suci,

nezavisni odvjetnik: F. Capotorti,

tajnik: A. Van Houtte,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 25. srpnja 1979., koje je Sud zaprimio 10. kolovoza 1979., Court of Appeal u Londonu (Žalbeni sud) uputio je Sudu na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u četiri pitanja o tumačenju članka 119. Ugovora o EEZ-u i članka 1. Direktive Vijeća br. 75/117 od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednake plaće za muškarce i žene (SL L 45, str. 19.).

- 2 Iz spisa proizlazi da je tuženica u glavnom postupku, Wendy Smith, od 1. ožujka 1976. bila zaposlena u društvu Macarthys Limited, veletrgovcu farmaceutskim proizvodima, kao voditeljica skladišta s tjednom plaćom od 50 funti. Žali se da je bila diskriminirana u pogledu plaće jer je njezin prethodnik, muškarac, čije je slobodno radno mjesto preuzela nakon četiri mjeseca, primao tjednu plaću u visini od 60 funti.
- 3 W. Smith je na temelju Equal Pay Acta iz 1970. (Zakon o jednakim plaćama) pokrenula postupak pred Industrial Tribunal (Radni sud, Ujedinjena Kraljevina). Presudom od 27. lipnja 1977. taj je sud utvrdio da je rad koji je tužiteljica obavljala sličan radu njezina prethodnika te je društvu Macarthys naložilo da joj isplati plaću jednaku onoj koju je primao njezin prethodnik.
- 4 Društvo Macarthys podnijelo je žalbu Employment Appeal Tribunalu (Radni žalbeni sud, Ujedinjena Kraljevina) koji je svojom presudom od 14. prosinca 1977. žalbu odbio. U toj se presudi, koja se kao i presuda Industrial Tribunal (Radni sud) temeljila na Zakonu o jednakim plaćama, upućuje i na članak 119. Ugovora o EEZ-u kao i na presudu Suda od 8. travnja 1976. u predmetu 43/75, Gabrielle Defrenne/Sabena (Zb., 1976., str. 455.), koja se odnosi na tumačenje te odredbe.
- 5 Poslodavac je pred Court of Appeal (Žalbeni sud) podnio još jednu žalbu. Istaknuo je da je prema prvobitnom i uobičajenom shvaćanju Zakona o jednakim plaćama nedopušteno da žena svoj položaj uspoređuje s položajem muškarca koji je prethodno bio zaposlen kod istoga poslodavca. Prema njegovu mišljenju, takvo tumačenje nije protivno načelu jednake plaće za muškarce i žene utvrđenom u članku 119. Ugovora o EEZ-u.
- 6 Tuženica u glavnom postupku je pak istaknula da je tumačenje društva Macarthys protivno članku 119. Ugovora o EEZ-u i članku 1. Direktive br. 75/117 jer načelo jednake plaće za jednaki rad nije ograničeno na slučajeve u kojima muškarci i žene istodobno obavljaju jednaki rad za svojega poslodavca, nego se primjenjuje i na slučajeve u kojima radnica može pokazati da za svoj rad prima plaću koja je niža od one koju bi od poslodavca primala za jednaki rad da je muškarac ili od one koju je primao radnik koji je bio zaposlen prije nje i koji je za poslodavca obavljao jednaki rad.
- 7 Kako bi mogao riješiti ovaj spor, Court of Appeal (Žalbeni sud) postavio je sljedeća četiri pitanja:
- „1. Je li načelo jednake plaće muškaraca i žena za jednaki rad iz članka 119. Ugovora o EEZ-u i članka 1. Direktive Vijeća br. 75/117 od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednake plaće za muškarce i žene (SL L 45 od 19. veljače 1975., str. 19.) ograničeno na slučajeve u kojima jednaki rad za svojeg poslodavca muškarci i žene obavljaju istodobno?
 2. Ako je odgovor na prvo pitanje niječan, primjenjuje li se navedeno načelo u slučaju kada radnica može dokazati da za svoj rad od poslodavca prima plaću koja je niža
 - (a) od one koju bi od poslodavca primala za jednaki rad da je muškarac, ili

- (b) od one koju je primao radnik koji je bio zaposlen prije nje i koji je za poslodavca obavljao jednaki rad?
3. Ako je odgovor na pitanje 2.(a) ili 2.(b) potvrđan, temelji li se taj odgovor na odredbama članka 1. navedene direktive?
4. Ako je odgovor na treće pitanje potvrđan, je li članak 1. navedene direktive izravno primjenljiv u državama članicama?"
- 8 Iz načina na koji su ta pitanja sročena i iz obrazloženja rješenja kojim se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da su pitanja koja se odnose na učinak Direktive br. 75/117 i na tumačenje njezina članka 1. postavljena samo za slučaj da pitanje postavljeno u postupku nije moguće riješiti primjenom članka 119. Ugovora o EEZ-u. Zato je primjereno da se s obzirom na pravni položaj iz kojega izvire spor prvo razmotri kako tumačiti članak 119.
- Tumačenje članka 119. Ugovora o EEZ-u
- 9 U skladu s člankom 119. prvim stavkom, države članice obvezne su osigurati i potom održavati „primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednaki rad”.
- 10 Kao što je to Sud naveo u presudi Defrenne od 8. travnja 1976., ta se odredba izravno i bez potrebe za detaljnijim provedbenim mjerama Zajednice ili država članica primjenjuje na sve oblike izravne i otvorene diskriminacije koji se mogu utvrditi već na temelju kriterija jednakoga rada i jednake plaće, koji su određeni u navedenom članku. Među oblicima diskriminacije koji se tako mogu sudski utvrditi Sud je spomenuo osobito slučaj nejednake plaće muškaraca i žena za jednaki rad obavljen u istoj ustanovi ili službi.
- 11 U takvom je slučaju odlučujuće utvrditi postupa li se prema muškarcima i ženama koji obavljaju „jednaki rad” u smislu članka 119. različito. Taj je pojam posve kvalitativne naravi jer se odnosi isključivo na vrstu rada, pa se njegov opseg ne bi smio ograničiti uvođenjem zahtjeva istodobnosti.
- 12 Valja, međutim, priznati, kao što je to ispravno utvrdio Employment Appeal Tribunal (Radni žalbeni sud), da nije moguće isključiti mogućnost da se razlika u plaći dvaju radnika koji su na istom radnom mjestu u različitim razdobljima može objasniti okolnostima koje nisu povezane s diskriminacijom na osnovi spola. To je činjenično pitanje o kojem valja odlučiti sud.
- 13 Stoga na prvo pitanje valja odgovoriti da načelo jednake plaće muškaraca i žena za jednaki rad, koje je sadržano u članku 119. Ugovora o EEZ-u, nije ograničeno na slučajeve u kojima jednaki rad za istoga poslodavca muškarci i žene obavljaju istodobno.
- 14 Drugo pitanje, koje je Court of Appeal (Žalbeni sud) postavio podredno, odnosi se na okvir unutar kojega se može utvrditi postojanje možebitne diskriminacije u pogledu plaće. Tim se pitanjem sudu želi omogućiti da odluči o tvrdnji koju je tuženica iznijela u glavnom postupku a razradila u postupku pred Sudom, prema kojoj žena može zahtijevati ne samo plaću koju je primao muškarac koji je prethodno obavljao jednaki

rad za njezinog poslodavca nego i, općenitije, plaću na koju bi imala pravo da je muškarac čak i ako ne postoji nikakav muškarac koji trenutačno obavlja ili je prethodno obavljao sličan rad. Tuženica u glavnom postupku taj je usporedni izraz odredila pomoću pojma koji je opisala kao „hipotetski radnik”.

- 15 Jasno je da ovu potonju mogućnost, koja je predmet pitanja 2.(a), valja odrediti kao neizravnu i prikrivenu diskriminaciju čije utvrđivanje, kao što je to Sud objasnio u gore navedenoj presudi Defrenne, podrazumijeva usporedne studije cjelokupnih grana industrije i, kao preduvjet, razradu ocjenjivačkih kriterija od strane zakonodavnih tijela Zajednice i država članica. Iz toga proizlazi da su u slučajevima stvarne diskriminacije obuhvaćenima izravnom primjenom članka 119. usporedbe ograničene na paralele koje se mogu povući na temelju konkretnih procjena stvarno obavljenog rada radnika različitog spola u istoj ustanovi ili službi.
- 16 Stoga na drugo pitanje valja odgovoriti da se načelo jednake plaće sadržano u članku 119. primjenjuje na slučaj u kojem se utvrdi da je žena, s obzirom na narav njezina rada, primila nižu plaću od muškarca koji je bio zaposlen prije nje i koji je za poslodavca obavljao jednaki rad.
- 17 Iz prethodno navedenoga proizlazi da se spor pred nacionalnim sudom može riješiti u okviru tumačenja samoga članka 119. Ugovora. U tim okolnostima ne treba odgovoriti na postavljena pitanja u mjeri u kojoj se ona odnose na učinak i tumačenje Direktive br. 75/117.

Troškovi

- 18 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine i Komisije Europskih zajednica, koje su podnijele očitovanja Sudu, ne nadoknađuju se. Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenog,

SUD,

odlučujući o pitanjima koja mu je rješenjem od 25. srpnja 1979. postavio Court of Appeal (Žalbeni sud), odlučuje:

- 1. Načelo jednake plaće muškaraca i žena za jednaki rad sadržano u članku 119. Ugovora o EEZ-u nije ograničeno na slučajeve u kojima muškarci i žene jednaki rad za istoga poslodavca obavljaju istodobno.**
- 2. Načelo jednake plaće sadržano u članku 119. primjenjuje se na slučaj u kojem se utvrdi da je žena, s obzirom na narav njezina rada, primila nižu plaću od muškarca koji je bio zaposlen prije nje i koji je za poslodavca obavljao jednaki rad.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourgu 27. ožujka 1980.

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski

RADNI PRIJEVOD