

PRESUDA SUDA

11. ožujka 1981.

„Jednake plaće”

U predmetu C-69/80,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je uputio Court of Appeal (Civil Division) u Londonu (Žalbeni sud, Građanski odjel, Ujedinjena Kraljevina) u postupku koji se pred njim vodi između

SUSAN JANE WORINGHAM,

MARGARET HUMPHREYS

i

LLOYDS BANK LIMITED,

o tumačenju članka 119. Ugovora o EEZ-u, članka 1. Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene (SL 1975, L 45, str. 19.) te članka 1. stavka 1. i članka 5. stavka 1. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL 1976 L 39, str. 40.),

SUD,

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

nezavisni odvjetnik: J.-P. Warner,

tajnik: A. Van Houtte,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Odlukom od 19. veljače 1980., koju je Sud zaprimio 3. ožujka 1980., Court of Appeal u Londonu (Žalbeni sud) je na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u uputio nekoliko prethodnih pitanja o tumačenju članka 119. Ugovora o EEZ-u, Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene (SL L 45, str. 19.) te Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjetima rada (SL L 38, str. 40.).
- 2 Pitanja su upućena u okviru spora između dvije radnice, s jedne strane, i njihovoga poslodavca, Lloyds Bank Limited (u daljnjem tekstu: Lloyds), s druge strane, kojemu su prigovorile da je u odnosu na njih povrijedio odredbu jednake plaće za muškarce i žene, koja je, na temelju odredaba članka 1. stavka 2. točke (a) „Equal Pay Acta iz 1970.“, sastavni dio njihovoga ugovora o radu s bankom. Tužiteljice u glavnom postupku su među ostalim tvrdile da Lloyd nije ispunio svoje obveze koje proizlaze iz navedenoga zakona zato što osoblju ženskoga spola koje je mlađe od 25 godina nije isplatio jednaku bruto plaću kao i osoblju muškoga spola jednake starosne dobi, koje obavlja jednak rad.
- 3 Iz podataka koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev proizlazi da Lloyds na svoje osoblje primjenjuje dva mirovinska sustava, jedan za radnike i drugi za radnice. Ti mirovinski sustavi, nastali nakon kolektivnih pregovora između sindikata i Lloydsa, a koje je državno tijelo odobrilo na temelju „Finance Acta iz 1970.“ i potvrdilo na temelju „Social Security Pensions Acta iz 1975.“, podrazumijevaju odricanje člana sustava, putem ugovora, dijela povezanog s plaćom iz nacionalnog mirovinskog sustava koji se zamjenjuje ugovornim sustavom.
- 4 Iz iste odluke proizlazi da iako dva mirovinska sustava koje Lloyds primjenjuje u biti ne podrazumijevaju različito postupanje prema muškarcima i ženama što se tiče davanja za starosnu mirovinu, oni ipak predviđaju različite propise u pogledu drugih aspekata koji nisu povezani s tom mirovinom.
- 5 Nejednakost plaća na koju se u ovom slučaju poziva pred nacionalnim sudom, prema mišljenju tužiteljica u glavnom postupku proizlazi iz odredaba tih dvaju mirovinskih sustava vezano uz obvezu uplate doprinosa za osoblje koje još nije navršilo 25 godina. Naime, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da su muškarci mlađi od 25 godina dužni u svoj sustav uplaćivati doprinos u iznosu 5 % od svoje plaće, dok radnice nemaju tu obvezu. Za pokriće tog doprinosa koji su radnici dužni platiti, Lloyds na bruto plaću potonjih radnika dodaje dodatni iznos od 5 % koji se zatim po odbitku izravno uplaćuje povjerenicima dotičnog mirovinskog sustava za račun navedenih radnika.
- 6 Iz zahtjeva za prethodnu odluku također proizlazi da radnici koji napuštaju posao i dopuštaju da njihova stečena prava budu prenesena na nacionalni mirovinski sustav, „primaju premiju u vrijednosti doprinosa“ na temelju koje imaju pravo na povrat – umanjeње na ime dijela troška premije i poreza na dohodak – iznosa, uvećanog za

kamatu, prethodno uplaćenih doprinosa u posebnom sustavu u kojem su bili članovi, a to je iznos koji, kad je riječ o radnicima muškoga spola mladim od 25 godina, uključuje doprinos od 5 % koji je poslodavac uplatio u njihovo ime.

- 7 Naposljetku, kako to proizlazi iz pojašnjenja koja je dostavio nacionalni sud, iznos plaće u kojemu je uključen navedeni doprinos od 5 % sudjeluje u određivanju iznosa određenih davanja i socijalnih povlastica poput otpremnine, naknade za nezaposlenost, obiteljske naknade te olakšice koje se daju za hipotekarne ili neosigurane kredite.
- 8 Industrial tribunal (Radni sud, Ujedinjena Kraljevina), pred kojim se vodio postupak u prvom stupnju, odlukom od 19. rujna 1977. odbio je tužbu tužiteljica s obrazloženjem, između ostalog, da nejednaka plaća između muškaraca i žena koja je istaknuta u ovom slučaju proizlazi iz razlike propisa koja postoji među mirovinskim sustavima muškog i ženskog osoblja banke te je tako obuhvaćena odstupanjem predviđenim člankom 1. stavkom 1.a točkom (b) „Equal Pay Acta iz 1970.“, koji iz područja primjene načela jednake plaće za muškarce i žene isključuje uvjete koji se odnose na slučaj smrti ili mirovinu ili bilo kakvo ugovaranje povezano sa slučajem smrti ili mirovine.
- 9 Tužiteljice u glavnom postupku podnijele su žalbu pred Employment Appeal Tribunalom (Žalbeni radni sud, Ujedinjena Kraljevina) smatrajući da plaćanje dodatka od 5 % na bruto plaću muškog osoblja Lloydsa koje je mlađe od 25 godina, postavlja problem diskriminacije između muškaraca i žena u području plaća, koji je izvan odstupanja iz članka 6. stavka 1.a točke (b) „Equal Pay Acta iz 1970.“ Također su tvrdile da se navedeni članak nikako ne može tumačiti i primjenjivati protivno pravu Zajednice, koje ima prednost u odnosu na navedene odredbe iz „Equal Pay Acta iz 1970.“.
- 10 Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud) prihvatio je žalbu zato što: (a) u ovom slučaju postoji nejednakost plaća između muškaraca i žena koji nisu navršili 25 godina; (b) uvjeti ili odredbe ugovora o radu koji se odnose na plaću trebaju biti odvojeni od uvjeta ili odredaba koje se odnose na mirovine; (c) relevantna odredba ugovora o radu nije odredba koja se odnosi na slučaj smrti ili mirovinu u smislu članka 6. stavka 1.a točke (b) „Equal Pay Acta iz 1970.“.
- 11 S obzirom na ovaj pravni problem, Court of Appeal (Žalbeni sud) pred kojim je Lloyds podnio žalbu protiv odluke Employment Appeal Tribunala (Žalbeni radni sud) odlučio je uputiti sudu pitanja o tumačenju članka 119. Ugovora te članka 1. Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. i članka 1. te članka 5. stavka 1. Direktive Vijeća 76/207 od 9. veljače 1976.

Prvo pitanje

- 12 Prvo pitanje koje je uputio nacionalni sud glasi kako slijedi:

„1. (a) Predstavljaju li doprinosi koje je poslodavac uplatio u mirovinski sustav ili

(b) prava i davanja koja uživa radnik na temelju tog sustava,
plaću u smislu članka 119. Ugovora o EEZ-u?”

- 13 Prethodno navedeni podaci koje je dostavio nacionalni sud pokazuju da se prvim pitanjem u biti najprije pita, pod točkom (a), potpadaju li pod pojam plaće u smislu članka 119. Ugovora o EEZ-u iznosi poput onih u ovom slučaju, koje je poslodavac u ime zaposlenika, u vidu dodatnog iznosa na bruto plaću, uplatio u mirovinski sustav.
- 14 Sukladno članku 119. drugom stavku Ugovora, „plaća” u smislu ove odredbe znači „redovitu osnovnu ili minimalnu nadnicu ili plaću te svako drugo primanje u gotovini ili u naravi koju radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca u vezi sa zaposlenjem”.
- 15 Iznosi poput onih u ovom slučaju, koji su uključeni u izračun bruto plaće zaposlenika i koji izravno određuju izračun drugih povlastica povezanih s plaćom, poput otpremnine, naknade za nezaposlenost, obiteljske naknade te olakšica koje se daju za kredite, predstavljaju sastavni dio plaće radnika u smislu članka 119. drugog stavka Ugovora, čak i ako ih je poslodavac odmah odbio i za račun zaposlenika uplatio u mirovinski fond. To je tim više tako kada se ti iznosi zaposleniku vraćaju pod određenim uvjetima i kao iznosi po odbitku koji mu se trebaju vratiti ako prestane pripadati ugovornom mirovinskom sustavu na temelju kojega su iznosi plaćeni.
- 16 Osim toga, argument koji je spomenula britanska vlada, prema kojemu uplata dotičnih doprinosa koju je izvršio poslodavac ne proizlazi iz pravne obveze prema zaposleniku, nije odlučujući, jer budući da se ta uplata zapravo dogodila, ona odgovara obvezi uplate doprinosa koja je na radniku i koji se isplaćuje po odbitku iz plaće potonjeg.
- 17 Uzimajući u obzir sve ove elemente, na prvo pitanje pod točkom (a) valja odgovoriti da doprinos za mirovinski sustav koji poslodavac plaća u ime zaposlenika u vidu dodatnog iznosa na bruto plaću i koji stoga sudjeluje u određivanju iznosa te plaće, predstavlja „plaću” u smislu članka 119. drugog stavka Ugovora o EEZ-u.
- 18 S obzirom na taj odgovor, nije potrebno razmatrati drugu točku prvoga pitanja, navedenu pod (b), koja ima podređan karakter u odnosu na prvu točku navedenu pod (a).

Drugo pitanje

- 19 Svojim drugim pitanjem, koje je formulirano na isti način kao i prvo, nacionalni sud postavlja isti problem s obzirom na članak 1. Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975.
- 20 Budući da je nacionalni sud samo podredno zatražio tumačenje Direktive 75/117/EEZ, razmatranje drugog pitanja, s obzirom na tumačenje dano u tom članku, bespredmetno je.

- 21 Osim toga, navedena Direktiva 75/117/EEZ, čiji je cilj, kako to proizlazi iz njezine prve uvodne izjave, utvrditi nužne uvjete za ostvarivanje načela jednake plaće za radnike i radnice, temelji se na pojmu plaće, kako je definirana u članku 119. drugom stavku Ugovora. Članak 1. direktive, iako pojam „jednak rad” sadržan u članku 119. prvom stavku Ugovora objašnjava tako da uključuje slučaj „rada iste vrijednosti”, nikako ne utječe na pojam „plaće” iz članka 119. drugog stavka, nego implicitno upućuje na takav pojam.

Treće pitanje

- 22 Nacionalni sud u svojem trećem pitanju također pita, ako je odgovor na prvo pitanje potvrđan, ima li članak 119. Ugovora o EEZ-u izravan učinak u državama članicama tako da daje takva prava Zajednice da se u okolnostima ovog slučaja pojedinci na njih mogu pozvati.
- 23 Kako je to Sud naveo u svojoj sudskoj praksi (presuda od 8. travnja 1976., Defrenne, predmet 43/75, Zb., str. 455.; presuda od 27. ožujka 1980., Macarthys, predmet 129/79, Zb., str. 1275.), članak 119. Ugovora izravno se primjenjuje na sve oblike diskriminacije koji se mogu utvrditi samo pomoću kriterija jednakog rada i jednake plaće iz navedenog članka a da nisu potrebne mjere Zajednice ili nacionalne mjere koje utvrđuju te kriterije za njihovu provedbu. Među diskriminacijama koje se mogu tako sudski utvrditi, Sud je posebno spomenuo slučaj nejednake plaće radnika i radnica za jednak rad koji se obavlja u istom privatnom ili javnom pogonu ili službi. Kada postoji ovakva situacija, sud ima mogućnost utvrditi sve činjenične elemente kako bi mogao ocijeniti prima li radnica nižu plaću od radnika koji obavlja jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
- 24 Takav je slučaj kada je obveza uplate doprinosa predviđena samo za radnike, isključujući radnice, i kada doprinose koji se trebaju uplatiti, u ime radnika muškog spola, uplaćuje poslodavac u vidu dodatnog iznosa na bruto plaću, čiji je učinak osigurati radnicima muškog spola plaću koja je u smislu članka 119. drugog stavka Ugovora o EEZ-u viša od one koju primaju radnice koje obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
- 25 Ako je zbog izostanka uplate doprinosa za radnice plaća radnika muškog spola, nakon odbitka doprinosa, usporediva s plaćom radnica koja nije opterećena doprinosima, činjenica je da je nejednakost bruto plaća radnika i radnica uzrok diskriminacije protivne članku 119. Ugovora jer radnici muškog spola zbog te nejednakosti imaju pravo na davanja iz kojih su isključene radnice koje obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti, ili zbog toga imaju pravo na davanja ili socijalne povlastice koje su veće od onih na koja imaju pravo potonje radnice.
- 26 To osobito vrijedi kada, kao u ovom slučaju, radnici koji napuštaju posao prije navršene utvrđene dobi, uz određene uvjete, primaju povrat u obliku „premije u vrijednosti doprinosa” barem jednoga dijela doprinosa koje je u njihovo ime uplatio poslodavac i kada iznos bruto plaće isplaćene radniku određuje iznos određenih

davanja i socijalnih povlastica poput otpremnine, naknade za nezaposlenost, obiteljske naknade te olakšica koje se daju za hipotekarne ili neosigurane kredite na koje radnici svakog spola imaju pravo.

- 27 U ovom slučaju, okolnost da je poslodavac uplatio doprinose samo za radnike muškoga spola, uz isključenje radnica koje obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti, dovodi do nejednake plaće među tim dvjema kategorijama radnika, koju nacionalni sud može izravno utvrditi pomoću sastavnih elemenata dotične plaće i kriterija iz članka 119. Ugovora.
- 28 Zbog tih razloga na treće pitanje valja odgovoriti da se pred nacionalnim sudovima može pozivati na članak 119. Ugovora i da su oni dužni osigurati zaštitu prava koju ta odredba daje pojedincima, osobito u slučaju kada je, zbog obveze uplate doprinosa u mirovinski sustav koju imaju samo radnici ili samo radnice, doprinose u ime zaposlenika uplatio poslodavac po odbitku iz bruto plaće čiji iznos ti doprinosi određuju.

Vremenski učinak ove presude

- 29 U svojim pisanim i usmenim očitovanjima Lloyds je zatražio od Suda da razmotri mogućnost, ako odgovor na treće pitanje bude potvrđan, da se vremenski ograniči tumačenje koje je ovom presudom dano članku 119. Ugovora, tako da se na ovu presudu „ne može pozivati u potporu zahtjevima koji se odnose na razdoblja plaće koja prethode danu donošenja ove presude”.
- 30 On u tu svrhu smatra, prvo, da se problem usklađenosti nacionalnog zakona s pravom Zajednice javlja tek u stadiju žalbenog postupka pred Employment Appeal Tribunalom (Žalbeni radni sud) i, drugo, da bi u slučaju poput onoga u ovom predmetu priznanje izravnog učinka članka 119. Ugovora od strane Suda dovelo do „zahtjevâ za retroaktivno usklađivanje raspona plaća za više godina”.
- 31 Kako je to priznao u svojoj presudi od 8. travnja 1976., iako je potrebno pažljivo odvagnuti posljedice svih sudskih odluka, Sud ne može ići tako daleko da utječe na objektivnost prava i da ugrozi njegovu buduću primjenu, zbog posljedica koje bi sudska odluka mogla imati na prošlost.
- 32 Sud je u istoj presudi priznao da se vremensko ograničenje izravnog učinka članka 119. Ugovora u ovom slučaju može iznimno opravdati, uzimajući u obzir, prvo, da su dotične stranke, zbog ponašanja više država članica i zbog stavova koje je zauzela Komisija o kojima je opetovano obavijestila interesne skupine, dovedene do toga da u produženom razdoblju zadrže prakse protivne navedenom članku i, drugo, da važni razlozi pravne sigurnosti koji se ne odnose samo na stranke u sporu nego na sve privatne i javne interese, u načelu sprječavaju da se plaća za protekla razdoblja dovede u pitanje.

- 33 U ovom slučaju nije ispunjen ni jedan ni drugi uvjet, ni što se tiče informacija kojima već raspolažu interesne skupine u pogledu dosegâ članka 119. Ugovora, osobito s obzirom na sudsku praksu Suda u međuvremenu nastalu u tom području, ni što se tiče broja predmeta koji bi u ovom slučaju bili pogođeni izravnim učinkom te odredbe.

Četvrto pitanje

- 34 Budući da je nacionalni sud četvrto pitanje uputio samo ako bi odgovor na prva dva pitanja bio niječan, njegovo je razmatranje bespredmetno.

Troškovi

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 njemu je da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenog,

SUD,

o pitanjima koja mu je rješenjem od 19. veljače 1980. uputio Court of Appeal (Žalbeni sud) odlučuje:

- 1. Doprimos koji je u mirovinski sustav poslodavac u ime zaposlenikâ uplatio u vidu dodatnog iznosa na bruto plaću i koji stoga sudjeluje u određivanju iznosa plaće predstavlja „plaću” u smislu članka 119. drugog stavka Ugovora o EEZ-u.**
- 2. Pred nacionalnim se sudovima može pozivati na članak 119. Ugovora i oni su dužni osigurati zaštitu prava koju ta odredba daje pojedincima, osobito u slučaju kada je, zbog obveze uplate doprinosa u mirovinski sustav koju imaju samo radnici ili samo radnice, doprinose u ime zaposlenika uplatio poslodavac po odbitku iz bruto plaće čiji iznos ti doprinosi određuju.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourggu 11. ožujka 1981.

[Potpisi]