

PRESUDA SUDA

31. ožujka 1981.

„Jednake plaće”

U predmetu C-96/80,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je uputio Employment Appeal Tribunal Ujedinjene Kraljevine (Žalbeni radni sud, Ujedinjena Kraljevina) u postupku koji se pred njim vodi između

J. P. Jenkinsa

i

KINGSGATE (CLOTHING PRODUCTIONS) LTD,

o tumačenju članka 119. Ugovora o EEZ-u i 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,

SUD,

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

nezavisni odvjetnik: J.-P. Warner,

tajnik: A. Van Houtte,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 25. veljače 1980. koje je Sud zaprimio 12. ožujka 1980. Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud, Ujedinjena Kraljevina) je na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u uputio nekoliko prethodnih pitanja o tumačenju članka 119. Ugovora o EEZ-u i 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 N L 45, str. 19.).

- 2 Pitanja su upućena u okviru spora koji se vodi između radnice zaposlene s nepunim radnim vremenom i njezinoga poslodavca, poduzeća koje proizvodi žensku odjeću, kojemu je prigovorila da joj je isplatio plaću po satu koja je niža od one isplaćene jednome od njezinih kolega muškoga spola, koji je zaposlen s punim radnim vremenom i radi isti posao.
- 3 Takva nejednaka plaća predstavlja, prema mišljenju te radnice, povredu odredbe o jednakosti koja je sastavni dio njezinoga ugovora o radu, na temelju Equal Pay Act iz 1970. čiji članak 1. stavak 2. točka (a) predviđa jednaku plaću za muškarce i žene u svim slučajevima kada je „neka žena zaposlena da bi obavljala posao iste vrste kao što je onaj koji obavlja muškarac zaposlen radi obavljanja istog posla”.
- 4 Industrial tribunal (Radni sud, Ujedinjena Kraljevina) pred kojim se vodio postupak u prvom stupnju u svojoj je presudi od 5. veljače 1979. utvrdio da, kada je riječ o radu s nepunim radnim vremenom, tjedno radno vrijeme, kao u ovom slučaju, koje predstavlja 75 % radnog vremena rada s punim radnim vremenom, dostatno je da se između rada s nepunim radnim vremenom i rada s punim radnim vremenom utvrdi „bitna razlika” u smislu članka 1. stavka 3. navedenoga zakona, prema kojemu

„Odredba o jednakosti ne provodi se kada poslodavac može objektivno dokazati da razlika između ugovora o radu žene i ugovora o radu muškarca postoji zbog bitne razlike (različite od one na temelju spola) između dvaju slučajeva”.
- 5 Tužiteljica u glavnom postupku podnijela je žalbu pred Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud), koji je smatrao da se u sporu javljaju problemi oko tumačenja prava Zajednice i uputio je Sudu nekoliko prethodnih pitanja.
- 6 Iz navoda u rješenju kojim je upućen zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da je poslodavac prije 1975. isplaćivao različite plaće radnicima i radnicama, a nije pravio nikakvu razliku u pogledu plaće po satu rada između rada s nepunim radnim vremenom i rada s punim radnim vremenom. Od studenoga 1975. plaća za rad s punim radnim vremenom (to jest plaća onih koji rade 40 sati tjedno) postala je ista za radnike i radnice, međutim plaća po satu za rad s nepunim radnim vremenom utvrđena je po stopi nižoj za 10 % u odnosu na plaću po satu za rad s punim radnim vremenom.
- 7 Iz zahtjeva za prethodnu odluku također proizlazi da su tijekom postupka koji se vodio pred Industrial tribunal (Radni sud) radnici zaposleni s nepunim radnim vremenom kod dotičnog poslodavca svi bili ženskoga spola, a jedini muškarac koji je u to vrijeme bio zaposlen s nepunim radnim vremenom bio je radnik koji je već otišao u mirovinu i iznimno mu se dopustilo, i to tijekom kraćih razdoblja, da nastavi raditi nakon dobi uobičajene za odlazak u mirovinu.

8 Uzimajući u obzir te elemente, pitanja koja je uputio Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud) ovako su formulirana:

„1. Zahtijeva li načelo jednake plaće previđeno člankom 119. Ugovora o EEZ-u i člankom 1. Direktive Vijeća od 10. veljače 1975. da naknada koja se plaća po vremenskoj jedinici bude jednaka i to neovisno o:

(a) broju odrađenih sati u tjednu, ili

(b) tome ima li poslodavac ekonomski interes poticati (svoje zaposlenike) da imaju što je moguće dulji radni tjedan te ima li stoga interes da radnicima koji rade 40 sati tjedno isplati veću plaću nego onima koji rade manje od 40 sati tjedno?

2. Ako je odgovor na pitanje 1. (a) ili (b) niječan,

koje kriterije treba koristiti da se utvrdi primjenjuje li se ili ne načelo jednake plaće kada postoji razlika u plaćama po satu povezana s ukupnim brojem radnih sati tjedno?

3. Bi li odgovor na pitanje 1. (a) ili (b) ili na pitanje 2. bio drukčiji (i ako je takav slučaj, u kojem pogledu) ako se pokaže da je znatno manji postotak radnica nego radnika u stanju odraditi najmanji broj sati tjedno koji je potreban da bi se mogla zahtijevati plaća po satu po punoj stopi?

4. Jesu li u ovom slučaju odredbe iz članka 119. Ugovora o EEZ-u ili članka 1. navedene direktive izravno primjenjive u državama članicama?”

Prva tri pitanja

9 Iz tri prva pitanja te iz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da nacionalni sud u biti pita može li razlika u iznosu plaće za rad obavljen s nepunim radnim vremenom i isti rad obavljen s punim radnim vremenom eventualno predstavljati diskriminaciju zabranjenu člankom 119. Ugovora kada kategorija radnika s nepunim radnim vremenom obuhvaća, isključivo ili pretežno, radnice.

10 Na tako shvaćena pitanja treba odgovoriti da članak 119. ima za cilj osigurati primjenu načela jednakih plaća za radnike i radnice. Dakle, razlike u postupanju koje su zabranjene tom odredbom isključivo su razlike koje se temelje na spolu radnika. Prema tomu, činjenica da se rad s nepunim radnim vremenom plaća na osnovi satnice koja je niža od plaće za rad s punim radnim vremenom sama po sebi ne predstavlja diskriminaciju zabranjenu člankom 119., ako se te satnice primjenjuju bez razlike na temelju spola radnika koji pripadaju jednoj ili drugoj od te dvije kategorije zaposlenika.

- 11 Kada takva razlika ne postoji, to što se za rad koji se plaća po vremenskoj jedinici isplaćuje plaća po satu rada koja je različita prema broju odrađenih sati u tjednu, dakle, nije protivno načelu jednakih plaća iz članka 119. Ugovora u mjeri u kojoj se razlika plaće između rada s nepunim radnim vremenom i rada s punim radnim vremenom objašnjava objektivno opravdanim čimbenicima koji se ni na koji način ne povezuju s diskriminacijom na temelju spola.
- 12 Takav slučaj može osobito biti kada poslodavac, isplaćujući za rad s nepunim radnim vremenom plaću po satu rada koja je niža od one koja se isplaćuje za rad s punim radnim vremenom, nastoji, zbog objektivno opravdanih ekonomskih razloga, poticati rad s punim radnim vremenom, neovisno o spolu radnika.
- 13 Međutim, ako se pokaže da znatno manji postotak radnica nego radnika odrađuje najmanji broj radnih sati tjedno koji je potreban da bi se mogla zahtijevati plaća po satu po punoj stopi, nejednaka plaća protivna je članku 119. Ugovora kada se, uzimajući u obzir poteškoće na koje nailaze radnice kako bi bile u stanju odraditi taj najmanji broj sati tjedno, praksa isplate plaća poduzeća ne može objasniti čimbenicima koji isključuju diskriminaciju na temelju spola.
- 14 U svakom pojedinom slučaju na nacionalnom je sudu da u slučaju različite plaće po satu rada između rada s nepunim radnim vremenom i rada s punim radnim vremenom, uzimajući u obzir činjenične okolnosti, okolnosti i razloge poslodavca, ocijeni predstavlja li ili ne, u stvarnosti, praksa isplate plaća poput one koja je predmet spora u glavnom postupku, iako je predstavljena kao razlika s obzirom na tjedno radno vrijeme, diskriminaciju na temelju spola radnika.
- 15 Stoga na tri prva pitanja valja odgovoriti da razlika plaće između radnika s punim radnim vremenom i radnika s nepunim radnim vremenom predstavlja diskriminaciju zabranjenu člankom 119. Ugovora samo ako je ona u stvarnosti neizravan način za smanjenje plaća radnika s nepunim radnim vremenom zbog okolnosti da tu skupinu radnika čine, isključivo ili pretežno, osobe ženskoga spola.

Četvrto pitanje

- 16 Svojim četvrtim pitanjem nacionalni sud naposljetku pita mogu li se odredbe iz članka 119. Ugovora izravno primijeniti u ovom slučaju.
- 17 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., Macarthy, predmet 129/79, Zb., str. 1275.; presuda od 11. ožujka 1981., Lloyds, predmet 69/80), članak 119. Ugovora izravno se primjenjuje na sve oblike diskriminacije koji se mogu utvrditi samo s 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 isti rad koji se obavlja u istom pogonu ili službi, privatnom ili javnom.

- 18 Kada nacionalni sud s pomoću kriterija jednakog rada i jednake plaće, bez intervencije mjera Zajednice ili nacionalnih mjera, može utvrditi da činjenica da se za rad s nepunim radnim vremenom isplaćuje plaća po satu niža od one koja se isplaćuje za rad s punim radnim vremenom, predstavlja diskriminaciju na temelju spola, odredbe iz članka 119. Ugovora na takvu se situaciju izravno primjenjuju.

Članak 1. Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975.

- 19 Nacionalni sud, u vezi s člankom 1. Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975., također upućuje gore razmatrana pitanja o tumačenju vezano uz članak 119. Ugovora.
- 20 Kako to proizlazi iz njezine prve uvodne izjave, osnovni je cilj direktive ostvarivanje načela jednake plaće za radnike i radnice „predviđenog člankom 119. Ugovora”. U tom cilju, četvrta uvodna izjava direktive precizira „da je poželjno osnovne zakone osnažiti s pomoću standarda koji imaju za cilj olakšati praktičnu primjenu načela jednakosti”.
- 21 Odredbe članka 1. te direktive u prvom stavku preuzimaju sâmo načelo jednake plaće predviđeno člankom 119. Ugovora, a u drugom stavku preciziraju uvjete primjene tog načela kada se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta.
- 22 Iz toga slijedi da članak 1. Direktive Vijeća 75/117/EEZ, čija je namjena olakšati konkretnu primjenu načela jednakih plaća predviđenog člankom 119. Ugovora, nikako ne utječe na sadržaj ili na doseg tog načela kako je definiran tom zadnjom odredbom.

Troškovi

Troškovi vlade Kraljevine Belgije, vlade Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske i Komisije, 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 25. veljače 1980. uputio Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud) odlučuje:

- 1. Razlika plaće između radnika s punim radnim vremenom i radnika s nepunim radnim vremenom predstavlja diskriminaciju zabranjenu člankom 119. Ugovora samo ako je ona u stvarnosti neizravan način za smanjenje plaća radnika s nepunim radnim vremenom zbog okolnosti da tu skupinu radnika čine, isključivo ili pretežno, osobe ženskoga spola.**

2. **Kada nacionalni sud s pomoću kriterija jednakog rada i jednake plaće, bez intervencije mjera Zajednice ili nacionalnih mjera, može utvrditi da činjenica da se za rad s nepunim radnim vremenom isplaćuje plaća po satu niža od one koja se isplaćuje za rad s punim radnim vremenom, predstavlja diskriminaciju na temelju spola, odredbe članka 119. Ugovora na takvu se situaciju izravno primjenjuju.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourggu 31. ožujka 1981.

[Potpisi]

RADNI PRIJEVOD