

## PRESUDA SUDA

13. svibnja 1986.(\*)

„Jednako postupanje prema muškarcima i ženama – Radnici u nepunom radnom vremenu – Isključenost iz strukovnog mirovinskog sustava”

U predmetu 170/84,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) u postupku koji se vodi pred tim sudom između

**Bilka-Kaufhaus GmbH**

i

**Karin Weber von Hartz,**

o tumačenju članka 119. Ugovora o EEZ-u,

**SUD,**

u sastavu: Mackenzie Stuart, predsjednik, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann i R. Joliet (predsjednici vijeća), G. Bosco, O. Due, Y. Galmot i C. Kakouris, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Darmon,

tajnik: D. Louterman, administratorica,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Bilka-Kaufhaus GmbH, tužitelja u glavnom postupku, K. H. Koch, J. Burkardt i G. Haberer, odvjetnici iz Frankfurta na Majni,
- za K. Weber von Hartz, tuženika u glavnom postupku, H. Thon, odvjetnik iz Frankfurta na Majni,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, S. H. Hay, iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta,
- za Komisiju Europskih zajednica, J. Pipkorn i M. Beschel, članovi pravne službe, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 15. listopada 1985.,

donosi sljedeću

## Presudu

- 1 Rješenjem od 5. lipnja 1984., koje je Sud zaprimio 2. srpnja 1984., Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) postavio je, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, tri prethodna pitanja o tumačenju članka 119. tog Ugovora.
- 2 Pitanja su postavljena u okviru spora između društva Bilka-Kaufhaus GmbH (u daljnjem tekstu: Bilka) i njegove bivše zaposlenice K. Weber von Hartz u vezi s priznavanjem njezinih prava na starosnu mirovinu na teret sustava dopunskih mirovina koji je Bilka uspostavila za svoje zaposlenike.
- 3 Iz spisa proizlazi da Bilka, koja pripada grupi robnih kuća u Saveznoj Republici Njemačkoj i koja zapošljava nekoliko tisuća osoba, već unazad nekoliko godina ima uspostavljen sustav dopunskih mirovina (u daljnjem tekstu: strukovne mirovine) za svoje zaposlenike. Taj sustav, koji se mijenjao u nekoliko navrata, smatra se sastavnim dijelom ugovora o radu između Bilke i njezinih zaposlenika.
- 4 U skladu s inačicom koja je na snazi od 26. listopada 1973., zaposlenici u nepunom radnom vremenu mogu ostvariti prava i steći mirovinu prema tom sustavu samo ako su tijekom razdoblja od 20 godina u punom radnom vremenu radili najmanje 15 godina.
- 5 K. Weber je bila zaposlena u Bilki kao prodavačica od 1961. do 1976. Nakon što je u početku radila u punom radnom vremenu, odlučila se za opciju rada u nepunom radnom vremenu i to od 1. listopada 1972. do kraja radnog odnosa. Budući da nije radila u punom radnom vremenu u razdoblju od najmanje 15 godina, Bilka joj je odbila dodijeliti strukovnu mirovinu.
- 6 K. Weber pokrenula je postupak pred njemačkim radnim sudovima osporavajući zakonitost Bilkina odbijanja tvrdeći, između ostaloga, da je sustavom strukovnih mirovina povrijeđeno načelo jednakih plaća za muškarce i žene, kako je utvrđeno u članku 119. Ugovora o EEZ-u. K. Weber je s tim u vezi tvrdila da minimalno razdoblje zaposlenja u punom radnom vremenu kao uvjet za dodjelu profesionalne mirovine stavlja radnice u nepovoljniji položaj, jer je veća vjerojatnost da će one odabrati rad u nepunom radnom vremenu kako bi bile u mogućnosti brinuti za svoju obitelj i djecu, za razliku od svojih muških kolega.
- 7 Suprotno tomu, Bilka je tvrdila da joj se ne može prigovoriti nikakva povreda načela jednakih plaća, jer je odluka o isključivanju zaposlenika u nepunom radnom vremenu iz sustava strukovnih mirovina temeljena na objektivno opravdanim ekonomskim razlozima. S tim u vezi istaknula je da, u odnosu na zapošljavanje radnika u nepunom radnom vremenu, zapošljavanje radnika u punom radnom vremenu podrazumijeva niže dodatne troškove i omogućuje korištenje osoblja tijekom čitavog radnog vremena robne kuće. Oslanjajući se na statistiku o grupi kojoj pripada, Bilka je istaknula da je do 1980. 81,3 % profesionalnih mirovina isplaćeno ženama iako su samo 72 %

zaposlenih bile žene. Ti podaci pokazuju nepostojanje bilo kakve diskriminacije na temelju spola u spornom sustavu.

8 Nakon što je spor između K. Weber i Bilke doveo do tužbe u „revizijskom postupku” pred Bundesarbeitsgerichtom (Savezni radni sud), taj je sud odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća pitanja:

„1. Može li doći do povrede članka 119. Ugovora o EEZ-u u obliku „neizravne diskriminacije” u slučaju kada društvo robnih kuća koje zapošljava uglavnom žene ne priznaje zaposlenicima u nepunom radnom vremenu prava prema sustavu strukovnih mirovina unatoč činjenici da time nerazmjerno više pogađa žene nego muškarce?

2. U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje:

a) Može li poduzeće opravdati takvu diskriminaciju tvrdnjom da je njegov cilj zaposliti što je moguće manje radnika u nepunom radnom vremenu, iako za interese poduzećâ u sektoru robnih kuća takva kadrovska politika nije imperativ?

b) Mora li poduzeće organizirati svoj sustav mirovina propisno vodeći računa o posebnim poteškoćama s kojima se zaposlenici s obiteljskim obavezama susreću prilikom ispunjavanja uvjeta za dodjelu strukovne mirovine?”

9 U skladu s člankom 20. Protokola o Statutu Suda Europskih zajednica, Bilka, K. Weber, vlada Ujedinjene Kraljevine i Komisija Europskih zajednica podnijele su pisana očitovanja.

### **Primjenjivost članka 119.**

10 Vlada Ujedinjene Kraljevine najprije ističe da uvjeti koje poslodavac traži kako bi njegovi zaposlenici ostvarili prava u okviru sustava strukovnih mirovina kao što je onaj koji je opisao nacionalni sud u svojim pitanjima, ne ulaze u područje primjene članka 119. Ugovora.

11 U prilog toj tezi navodi presudu od 15. lipnja 1978. (Defrenne, 149/77, Zb., str. 1365.), u kojoj je Sud utvrdio da se članak 119. odnosi samo na diskriminacije u području plaća između muškaraca i žena i da se opseg toga članka ne može proširiti na ostale elemente radnog odnosa, čak i ako se radi o elementima koji za dotične osobe mogu imati financijske posljedice.

12 U tom smislu vlada Ujedinjene Kraljevine navodi presudu od 16. veljače 1982. (Burton, 19/81, Zb., str. 555.), u kojoj je Sud odlučio da navodna diskriminacija koja proizlazi iz različite dobi koja je za ostvarivanje prava na naknadu iz sustava dobrovoljnog mirovinskog osiguranja propisana za muškarce odnosno za žene, ne ulazi u područje primjene članka 119. nego u područje primjene 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 L 39, str. 40.).

- 13 Vlada Ujedinjene Kraljevine se na raspravi usto pozvala na tekst prijedloga Direktive Vijeća o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena u sustavima strukovne socijalne sigurnosti, koji je dostavljen Komisiji 5. svibnja 1983. (SL C 134, str. 7.). Prema mišljenju te vlade, činjenica da je Komisija smatrala potrebnim podnijeti takav prijedlog pokazuje da sustavi strukovnih mirovina, kao što je onaj koji opisuje nacionalni sud, nisu obuhvaćeni člankom 119., nego člancima 117. i 118., tako da u tom području primjena načela jednakog postupanja za muškarce i žene podliježe uvjetu da institucije donesu posebne odredbe.
- 14 S druge strane, Komisija ističe da sustav strukovnih mirovina koji opisuje nacionalni sud ulazi u pojam plaće u smislu članka 119. stavka 2. U prilog svojoj tvrdnji, ona navodi presudu od 11. ožujka 1981. (Worringham, 69/80, Zb., str. 767.).
- 15 Kako bi se riješio problem tumačenja na koji je ukazala vlada Ujedinjene Kraljevine, valja podsjetiti da su u skladu s člankom 119. stavkom 1. države članice dužne osigurati primjenu načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednaki rad. Članak 119. u svojem stavku 2. definira pojam plaće na način da u skladu s navedenim člankom, pod plaćom treba podrazumijevati „redovitu osnovnu ili minimalnu nadnicu ili plaću te svako drugo primanje u gotovini ili u naravi koju[e] radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca u vezi sa zaposlenjem”. [neslužbeni prijevod]
- 16 U svojoj presudi od 25. svibnja 1971. (Defrenne, 80/70, Zb., str. 445.) Sud je razmatrao pitanje čini li starosna mirovina isplaćena u okviru zakonskog sustava socijalne sigurnosti, naknadu u smislu članka 119. stavka 2., koju radniku neizravno isplaćuje poslodavac u vezi sa zaposlenjem.
- 17 Sud je na to pitanje odgovorio negativno, smatrajući da, iako bi plaća u smislu članka 119. mogla u načelu uključivati davanja iz socijalne sigurnosti, ona ipak ne može uključiti i sustave socijalne sigurnosti ili socijalna davanja, a osobito ne starosne mirovine izravno uređene zakonom, na koje niti jedan element dogovora unutar poduzeća ili određene struke ne može utjecati i obvezni su za opće kategorije radnika.
- 18 Sud je u tom smislu istaknuo da sustav socijalne sigurnosti osigurava radnicima davanja iz zakonskog sustava koji radnici, poslodavci i, eventualno, tijela javne vlasti financiraju u mjeri koju više određuje socijalna politika nego radni odnos između poslodavca i radnika, tako da se financijski doprinos poslodavca ne može smatrati neposrednim ili posrednim plaćanjem radniku u smislu članka 119. stavka 2.
- 19 Stoga se postavlja pitanje mogu li se zaključci koje je donio Sud u gore navedenoj presudi jednako primijeniti i na slučaj u predmetu koji rješava nacionalni sud.
- 20 S tim u vezi valja istaknuti da, kako to proizlazi iz spisa, iako je sustav strukovnih mirovina o kojem je riječ u glavnom postupku donesen u skladu s odredbama koje je u pogledu sustava takve vrste propisao njemački zakonodavac, taj sustav proizlazi iz sporazuma između Bilke i radničkog vijeća koje zastupa sve svoje zaposlenike, te ima za učinak to da se socijalnim davanjima koja se isplaćuju na temelju općeg nacionalnog zakonodavstva pridodaju davanja koja u potpunosti financira poslodavac.

- 21 Da je sporni sustav po prirodi ugovorni, a ne zakonski, potvrđuje činjenica da se navedeni sustav i pravila koja ga uređuju smatraju, kako je gore istaknuto, sastavnim dijelom ugovorâ o radu između Bilke i njezinih zaposlenika.
- 22 U tim okolnostima valja zaključiti da sustav strukovnih mirovina o kojem je riječ u glavnom postupku ne predstavlja sustav socijalne sigurnosti izravno uređen zakonom i stoga je izvan područja primjene članka 119., a da davanja koja se isplaćuju zaposlenicima na temelju spornog sustava predstavljaju naknadu koju poslodavac isplaćuje radniku u vezi sa zaposlenjem, u smislu članka 119. stavka 2.
- 23 Iz toga proizlazi da slučaju iz predmeta koji rješava nacionalni sud ulazi u područje primjene članka 119.

### **Prvo pitanje**

- 24 Svojim prvim pitanjem postavljenim Sudu nacionalni sud pita predstavlja li kadrovska politika koju provodi društvo robnih kuća, a koja iz sustava strukovnih mirovina isključuje zaposlenike u nepunom radnom vremenu, diskriminaciju zabranjenu člankom 119. kada takvo isključivanje pogađa puno veći broj žena nego muškaraca.
- 25 Kako bi se odgovorilo na to pitanje, valja se pozvati na presudu od 31. ožujka 1981. (Jenkins, 96/80, Zb., str. 911.).
- 26 U toj je presudi Sud razmatrao je li politika plaća kojom se utvrđuje isplata manje satnice za rad u nepunom radnom vremenu u odnosu na rad u punom radnom vremenu spojiva s člankom 119.
- 27 Takva praksa usporediva je s onom koju razmatra nacionalni sud u ovom slučaju u smislu da Bilka, iako ne isplaćuje različite satnice radnicima zaposlenima u nepunom radnom vremenu u odnosu na radnike u punom radnom vremenu, strukovnu mirovinu odobrava samo radnicima koji pripadaju u drugu kategoriju. Budući da ta mirovina, kako je prethodno utvrđeno, ulazi u pojam plaće u smislu članka 119. stavka 2., proizlazi da je ukupna naknada koju Bilka isplaćuje radnicima u punom radnom vremenu viša, u odnosu na odrađene sate, od one koju isplaćuje radnicima u nepunom radnom vremenu.
- 28 Stoga zaključci Suda iz presude od 31. ožujka 1981. vrijede i za ovaj slučaj.
- 29 Proizlazi da ako se utvrdi da znatno manji postotak žena nego muškaraca radi u punom radnom vremenu, isključivanje radnika u nepunom radnom vremenu iz sustava strukovnih mirovina bilo bi protivno članku 119. Ugovora budući da se, uzimajući u obzir poteškoće s kojima se susreću radnice koje rade u punom radnom vremenu, ta mjera ne može opravdati čimbenicima koji isključuju svaku diskriminaciju na temelju spola.
- 30 Međutim, ako poduzeće može dokazati da se njegova politika plaća može objasniti objektivno opravdanim čimbenicima koji nisu povezani ni sa kakvom diskriminacijom na temelju spola, ne bi se mogla utvrditi povreda članka 119.

31 Stoga na prvo pitanje nacionalnog suda treba odgovoriti na način da društvo robnih kuća koje iz sustava strukovnih mirovina isključuje radnike u nepunom radnom vremenu čini povredu članka 119. Ugovora o EEZ-u kada takva mjera pogađa puno veći broj žena nego muškaraca, osim ako to poduzeće dokaže da se navedena mjera temelji na objektivno opravdanim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola.

**Drugo pitanje, pod a)**

32 Svojim drugim pitanjem nacionalni sud u biti želi utvrditi mogu li se razlozi koje je Bilka dala kao objašnjenje svoje politike plaća smatrati „objektivno opravdanim ekonomskim razlozima” u skladu s presudom od 31. ožujka 1981., iako za interese poduzeća u sektoru robnih kuća takva politika nije imperativ.

33 U svojim očitovanjima Bilka tvrdi da je jedina namjera isključivanja radnika koji rade u nepunom radnom vremenu iz davanja iz sustava strukovnih mirovina odvratanje od rada u nepunom radnom vremenu. S tim u vezi Bilka ističe da obično radnici u nepunom radnom vremenu odbijaju raditi u kasnim poslijepodnevnim satima i subotama. Stoga je radi osiguranja prisutnosti dovoljnog broja radnika tijekom tih razdoblja radnog vremena bilo nužno učiniti rad u punom radnom vremenu atraktivnijim od rada u nepunom radnom vremenu, na način da se pristup sustavu strukovnih mirovina ograniči samo na radnike u punom radnom vremenu. Bilka iz toga zaključuje da joj se, na temelju gore navedene presude od 31. ožujka 1981., ne može prigovoriti da je povrijedila članak 119.

34 U pogledu razloga iznesenih kako bi se to isključivanje opravdalo, K. Weber ističe da Bilka nije uopće obavezna zapošljavati radnike u nepunom radnom vremenu i da, ako tako odluči, ne smije naknadno ograničiti tim radnicima prava na mirovinu koja su već smanjena samim time što rade manji broj sati.

35 Prema mišljenju Komisije, kako bi se isključila povreda članka 119., nije dovoljno samo pokazati da je usvajanjem određene prakse u pogledu plaća, koja u stvari diskriminira radnice, poslodavac nastojao postići druge ciljeve a ne diskriminaciju žena. Komisija smatra da poslodavac, kako bi u pogledu te odredbe opravdao takvu politiku plaća, mora navesti, kako je Sud utvrdio u svojoj presudi od 31. ožujka 1981., objektivne ekonomske razloge povezane s upravljanjem poduzećem. Potrebno je osim toga ispitati je li politika plaća nužna i razmjerna ciljevima koje poslodavac nastoji postići.

36 Na nacionalnom je sudu, koji je jedini nadležan za utvrđivanje činjenica, da odredi mogu li se i u kojoj mjeri razlozi koje je iznio poslodavac kako bi objasnio usvajanje politike plaća koja se primjenjuje neovisno o spolu radnika, ali u stvari više pogađa žene nego muškarce, smatrati objektivno opravdanim ekonomskim razlozima. Ako nacionalni sud utvrdi da mjere koje je Bilka odabrala odgovaraju stvarnoj potrebi poduzeća, da su prikladne za postizanje njegovih ciljeva i da su u tu svrhu nužne, činjenica da dotične mjere pogađaju puno veći broj žena nego muškaraca nije dovoljna da bi se zaključilo da predstavljaju povredu članka 119.

37 Stoga na drugo pitanje pod a) treba odgovoriti na način da u skladu s člankom 119., usvajanje politike plaća koja iz sustava strukovnih mirovina isključuje radnike u

nepunom radnom vremenu neovisno o njihovom spolu, društvo robnih kuća može opravdati nastojanjem da zaposli što je moguće manje radnika tog tipa, ako se utvrdi da mjere odabrane za postizanje toga cilja odgovaraju stvarnoj potrebi poduzeća, da su prikladne za postizanje njegovih ciljeva i da su u tu svrhu nužne.

### **Drugo pitanje, pod b)**

- 38 Naposljetku, svojim drugim pitanjem pod b) nacionalni sud pita je li poslodavac obavezan, na temelju članka 119. Ugovora, organizirati sustav strukovnih mirovina predviđen za njegove zaposlenike na način da uzme u obzir činjenicu da obiteljske obveze sprječavaju radnice u ispunjavanju uvjeta za stjecanje takve mirovine.
- 39 U svojim očitovanjima K. Weber tvrdi da na to pitanje treba potvrdno odgovoriti. Ističe da se stavljanje žena u nepovoljniji položaj zbog isključivanja radnika u nepunom radnom vremenu iz sustava strukovnih mirovina treba ublažiti tako da se poslodavca obvezuje da razdoblja tijekom kojih radnice moraju obavljati svoje obiteljske obveze smatra razdobljima rada u punom radnom vremenu.
- 40 Međutim, prema Komisiji, načelo sadržano u članku 119. poslodavcima ne nameće obvezu da prilikom uspostave sustava strukovnih mirovina za svoje zaposlenike uzmu u obzir njihove obiteljske obveze. Prema mišljenju Komisije, taj cilj treba postići mjerama poduzetim primjenom članka 117. S tim u vezi navodi prijedlog Direktive Vijeća o dobrovoljnom radu u nepunom radnom vremenu, koji je podnesen 4. siječnja 1982. (SL C 62, str. 7.) i izmijenjen 5. siječnja 1983. (SL C 18, str. 5.), ali još nije odobren.
- 41 Valja podsjetiti, kako je utvrđeno u gore navedenoj presudi od 15. lipnja 1978., da je područje primjene članka 119. ograničeno na problem diskriminacija između muškaraca i žena u području plaća. Za razliku od toga, problemi vezani uz druge uvjete zapošljavanja i rada općenito su obuhvaćeni drugim odredbama prava Zajednice, osobito člancima 117. i 118. Ugovora, s ciljem usklađivanja socijalnih sustava država članica i usklađivanja njihovih zakonodavstava u tom području.
- 42 Nametanje obveze kao što je ona koju razmatra nacionalni sud u svojem pitanju, izlazi iz područja primjene članka 119. a, prema sadašnjem stanju prava Zajednice, u tom se pravu za to ne može naći nijedna druga osnova.
- 43 Stoga na drugo pitanje pod b) treba odgovoriti na način da članak 119. nema za učinak nametanje obveze poslodavcu da organizira sustav strukovnih mirovina predviđen za njegove zaposlenike na način da uzme u obzir određene poteškoće s kojima se zaposlenici s obiteljskim obvezama susreću u ispunjavanju uvjeta za stjecanje prava na takvu mirovinu.

### **Troškovi**

- 44 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 5. lipnja 1984. uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud), odlučuje:

- 1. Društvo robnih kuća koje iz sustava strukovnih mirovina isključuje radnike u nepunom radnom vremenu čini povredu članka 119. Ugovora o EEZ-u kada takva mjera pogađa puno veći broj žena nego muškaraca, osim ako to poduzeće dokaže da se navedena mjera temelji na objektivno opravdanim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola.**
- 2. U skladu s člankom 119., usvajanje politike plaća koja iz sustava strukovnih mirovina isključuje radnike u nepunom radnom vremenu neovisno o njihovom spolu, društvo robnih kuća može opravdati nastojanjem da zaposli što je moguće manje radnika tog tipa, ako se utvrdi da mjere odabrane za postizanje toga cilja odgovaraju stvarnoj potrebi poduzeća, da su prikladne za postizanje njegovih ciljeva i da su u tu svrhu nužne.**
- 3. Članak 119. nema za učinak nametanje obveze poslodavcu da organizira sustav strukovnih mirovina predviđen za njegove zaposlenike na način da uzme u obzir određene poteškoće s kojima se zaposlenici s obiteljskim obvezama susreću u ispunjavanju uvjeta za stjecanje prava na takvu mirovinu.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourggu 13. svibnja 1986.

[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: njemački