

PRESUDA SUDA (šesto vijeće)

4. lipnja 1992.(\*)

„Jednakost plaća – Naknada za programe osposobljavanja koje pohađaju članovi radničkog vijeća zaposleni na nepuno radno vrijeme”

U predmetu C-360/90,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku koji je Sudu, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, uputio Landesarbeitsgericht Berlin (Zemaljski radni sud u Berlinu), u postupku pred tim sudom između

**Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V.**

i

**Monike Bötzel,**

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

SUD (šesto vijeće),

u sastavu: F. A. Schockweiler, predsjednik vijeća, G. F. Mancini, C. N. Kakouris, M. Díez de Velasco i J. L. Murray, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Darmon,

tajnik: H. A. Rühl, glavni administrator,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za Moniku Bötzel, Hartmut Kuster, odvjetnik pri odvjetničkoj komori u Berlinu,
- za Saveznu Republiku Njemačku, Ernst Röder i Claus-Dieter Quassowski, *Regierungsdirektor* odnosno *Oberregierungsrat* u Saveznome ministarstvu gospodarstva, u svojstvu agenata,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, J. E. Collins, *Assistant Treasury Solicitor*, u svojstvu agenta,
- za Komisiju Europskih zajednica, Karen Banks i Bernhard Jansen, članovi njezine pravne službe, u svojstvu agenata,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja Arbeiterwohlfahrta, koji zastupa Walter Meyer, odvjetnik pri odvjetničkoj komori u Berlinu, Monike Bötel, Savezne Republike Njemačke, Ujedinjene Kraljevine, koju zastupa Christopher Vajda, *barrister*, i Komisije Europskih zajednica, na raspravi održanoj 29. studenoga 1991.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 28. siječnja 1992.,

donosi sljedeću

## Presudu

- 1 Rješenjem od 24. listopada 1990., koje je tajništvo Suda zaprimilo 10. prosinca 1990., Landesarbeitsgericht Berlin (Zemaljski radni sud u Berlinu) postavio je, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, prethodno pitanje o tumačenju članka 119. Ugovora o EEZ-u i 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.) radi utvrđivanja usklađenosti određenih odredaba zakona o organizaciji poduzeća (Betriebsverfassungsgesetz) od 15. siječnja 1972. s tim načelom.
- 2 Pitanje je postavljeno u okviru spora o naknadi koju je, na temelju toga što je pohađala program osposobljavanja, M. Bötel, patronažna sestra zaposlena na nepuno radno vrijeme, zahtijevala od svojeg poslodavca, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin, udruženja za pružanje usluga socijalne pomoći u Land Berlinu.
- 3 Prosječno tjedno radno vrijeme M. Bötel je 29,25 sati. Od 1985. M. Bötel predsjedava radničkim vijećem jedne od podružnica svojeg poslodavca. Tijekom 1989. pohađala je šest programa osposobljavanja koji obuhvaćaju znanja nužna za rad u radničkom vijeću u smislu članka 37. stavka 6. navedenog zakona, a odnose se osobito na radno pravo i pravo o radnim odnosima.
- 4 Na temelju zajedničkih odredaba stavaka 2. i 6. članka 37. zakona, članove radničkog vijeća koji pohađaju takve programe osposobljavanja njihovi poslodavci trebaju osloboditi radnih obaveza bez smanjenja plaće.
- 5 U skladu s tim odredbama poslodavac je platio M. Bötel, do visine njezinog individualnog radnog vremena, radne sate koje nije odradila zbog pohađanja navedenih programa. M. Bötel dakle nije primila nikakvu naknadu za sate osposobljavanja koje je obavila izvan svojeg individualnog radnog vremena.
- 6 Nesporno je da bi udruženje, u slučaju da je M. Bötel radila puno radno vrijeme, bilo obvezno na temelju ranije navedenih nacionalnih odredaba isplatiti joj naknadu do razine punog radnog vremena, što bi značilo dodatak od 50,3 sata.
- 7 M. Bötel je pokrenula postupak protiv svojeg poslodavca pred Arbeitsgericht Berlin (Radni sud u Berlinu) radi naknade za te dodatne sate u obliku plaćenog dopusta ili

naknade za prekovremene sate. Presudom od 18. svibnja 1990. Arbeitsgericht (Radni sud) je naložio poslodavcu da M. Bötzel dodijeli plaćeni dopust u trajanju od 50,3 sata.

- 8 Poslodavac je podnio žalbu pred Landesarbeitsgericht Berlin (Zemaljski radni sud u Berlinu), koji je odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Je li članku 119. Ugovora o EEZ-u i Direktivi Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene sukladno da zakonska odredba osigurava članovima radničkog vijeća naknadu za neodrađene radne sate zbog pohađanja programa osposobljavanja (koji im omogućuju stjecanje znanja nužnih za rad u radničkom vijeću) (načelo naknade gubitka plaće, Lohnausfallprinzip), ali članovima radničkog vijeća koji rade u nepunom radnom vremenu i koji za takvo osposobljavanje moraju utrošiti vrijeme izvan svojeg individualnog radnog vremena uskraćuje naknadu u obliku dopusta i/ili novčanu naknadu za to utrošeno dodatno vrijeme također do razine punog radnog vremena, iako je udio žena pogođenih tim propisom znatno veći nego udio muškaraca?“

- 9 Za potpuniji prikaz činjenica u glavnom postupku, tijeka postupka i pisanih očitovanja podnesenih Sudu upućuje se na izvještaj za raspravu. Ti dijelovi spisa u nastavku navode se samo u mjeri u kojoj je to potrebno za obrazloženje presude Suda.
- 10 Kako proizlazi iz zahtjeva za prethodnu odluku, nacionalni sud u biti nastoji utvrditi, ako su članovi radničkog vijeća zaposleni na nepuno radno vrijeme uobičajeno žene, je li načelu jednakih plaća propisanom člankom 119. Ugovora i Direktivom 75/117 protivna primjena nacionalnog zakonodavstva koje ograničava, do razine njihovog individualnog radnog vremena, naknadu koju članovi radničkog vijeća zaposleni na nepuno radno vrijeme trebaju primiti od svojeg poslodavca za pohađanje programa osposobljavanja kojima se stječu znanja nužna za rad u radničkom vijeću i koji se održavaju tijekom punog radnog vremena koje se primjenjuje u poduzeću, ali čije trajanje prelazi njihovo individualno nepuno radno vrijeme, dok za pohađanje istih programa osposobljavanja članovi radničkog vijeća zaposleni u punom radnom vremenu primaju naknadu do razine punog radnog vremena.
- 11 Prvo valja utvrditi potpada li naknada u obliku plaćenog dopusta ili isplate za prekovremene sate za programe osposobljavanja kojima se stječu znanja nužna za rad u radničkom vijeću u pojam „plaće“ u smislu članka 119. Ugovora i Direktive 75/117.
- 12 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda (vidjeti presude od 13. srpnja 1989., Rinner-Kühn, 171/88, Zb., str. 2743., i od 17. svibnja 1990., Barber, C-262/88, Zb., str. I-1889.) pojam plaće u smislu članka 119. drugog podstavka Ugovora podrazumijeva sva primanja u gotovini ili naravi, sadašnja ili buduća, pod uvjetom da ih, makar i posredno, poslodavac plaća radniku u vezi s njegovim zaposlenjem, bilo na temelju ugovora o radu, zakonskih odredaba ili na dobrovoljnoj osnovi.
- 13 Ta je definicija primjenjiva u slučaju poput onog koji se vodi pred nacionalnim sudom.
- 14 Iako naknada poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku ne proizlazi kao takva iz ugovora o radu, poslodavac je ipak isplaćuje na temelju zakonskih odredaba i po osnovi radnog odnosa. Naime, članovi radničkog vijeća nužno su zaposlenici poduzeća te su

zaduženi za zaštitu interesa radnika, potičući na taj način skladne radne odnose unutar poduzeća i u općem interesu poduzeća.

- 15 Osim toga, naknada koja se isplaćuje na temelju zakonskih odredaba poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku ima za cilj osigurati izvor prihoda članovima radničkog vijeća čak i ako tijekom trajanja osposobljavanja ne obavljaju nikakve zadatke koji su predviđeni njihovim ugovorom o radu.
- 16 Drugo, valja utvrditi postupa li se, uslijed primjene nacionalnog zakonodavstva, s članovima radničkog vijeća zaposlenima na nepuno radno vrijeme drukčije nego s onima zaposlenima na puno radno vrijeme u pogledu naknade za programe osposobljavanja.
- 17 Čini se da obje kategorije članova radničkog vijeća odvajaju isti broj sati za pohađanje programa osposobljavanja. Međutim, kada trajanje osposobljavanja organiziranog tijekom punog radnog vremena koje se primjenjuje u poduzeću prelazi individualno radno vrijeme članova radničkog vijeća zaposlenih na nepuno radno vrijeme, oni od poslodavca primaju naknadu nižu od one koju primaju članovi radničkog vijeća zaposleni na puno radno vrijeme te se stoga s njima postupa drukčije.
- 18 Treće, valja istaknuti da, ako je potrebno dokazati da je postotak ženskih članova radničkog vijeća zaposlenih na puno radno vrijeme znatno niži od postotka muških članova, različito postupanje prema članovima radničkog vijeća zaposlenih na nepuno radno vrijeme bilo bi suprotno članku 119. Ugovora i Direktivi 75/117 ako se ta niža naknada, vodeći računa o teškoćama s kojima se susreću žene koje rade puno radno vrijeme, ne može objasniti drugim čimbenicima osim diskriminacijom na temelju spola (vidjeti presudu od 13. svibnja 1986., Bilka, 170/84, Zb., str. 1607., i gore navedenu presudu od 13. srpnja 1989., Rinner-Kühn).
- 19 Sud koji je uputio zahtjev ističe da su članovi radničkog vijeća zaposleni na nepuno radno vrijeme u pravilu žene. Osim toga, iz nacionalnog spisa proizlazi da je među članovima radničkog vijeća poslodavca koji rade na nepuno radno vrijeme puno veći broj žena nego muškaraca.
- 20 Iz toga proizlazi da u pogledu naknade za pohađanje programa osposobljavanja primjena zakonskih odredaba poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku u načelu, u području plaće, dovodi do neizravne diskriminacije zaposlenih žena u odnosu na zaposlene muškarce, koja je protivna članku 119. Ugovora i Direktivi 75/117.
- 21 Drukčije bi bilo jedino u slučaju kad bi različito postupanje između dviju kategorija članova radničkog vijeća bilo opravdano objektivnim čimbenicima koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom na temelju spola (vidjeti osobito gore navedenu presudu 171/88).
- 22 Pred Sudom je izneseno da je do različitog postupanja došlo jedino zbog razlike u radnom vremenu, s obzirom na to da se na temelju njemačkog zakonodavstva naknada isplaćuje bez razlike samo za radne sate koji nisu odrađeni zbog pohađanja programa osposobljavanja. Stoga se diskriminacija ne bi mogla smatrati utvrđenom osim ako se aktivnosti u radničkom vijeću smatraju posebnim oblikom rada koji treba obavljati na temelju ugovora o radu.

- 23 Prvo valja istaknuti da na pravne pojmove i kvalifikacije utvrđene nacionalnim pravom ne utječe tumačenje ili obvezujući učinak prava Zajednice niti, posljedično, opseg načela jednakosti plaća između muškaraca i žena utvrđenog člankom 119. Ugovora i Direktivom 75/117 te razrađenog sudskom praksom Suda (za pojam radnika usporediti presudu od 19. ožujka 1964., Unger, 75/63, Zb., str. 347.).
- 24 Nadalje, argument da je naknada za pohađanje programa osposobljavanja koja je dodijeljena u skladu s nacionalnim zakonodavstvom izračunana samo na temelju neodrađenih radnih sati ne mijenja činjenicu da članovi radničkog vijeća zaposleni na nepuno radno vrijeme primaju naknadu nižu od one koju primaju njihovi kolege zaposleni na puno radno vrijeme, kad ustvari obje kategorije radnika bez razlike pohađaju isti broj sati osposobljavanja kako bi mogli učinkovito brinuti o interesima zaposlenika radi dobrih poslovnih odnosa i opće dobrobiti poduzeća.
- 25 Naposljetku, takva situacija vjerojatno će kategoriju radnika zaposlenih na nepuno radno vrijeme, u kojoj je udio žena nedvojbeno prevladavajući, odvratiti od obavljanja funkcija člana radničkog vijeća ili od stjecanja znanja nužnih za obavljanje tih funkcija, otežavajući time toj kategoriji radnika da ih zastupaju kvalificirani članovi radničkog vijeća.
- 26 Prema tome, dotično različito postupanje ne može se smatrati opravdanim objektivnim čimbenicima koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom na temelju spola, osim ako dotična država članica ne dokaže suprotno pred nacionalnim sudom.
- 27 Stoga na pitanje nacionalnog suda valja odgovoriti da je članku 119. Ugovora i Direktivi 75/117 protivno da nacionalno zakonodavstvo koje se primjenjuje na mnogo veći broj žena nego muškaraca ograničava do razine individualnog radnog vremena naknadu koju članovi radničkog vijeća zaposleni na nepuno radno vrijeme trebaju primiti od svojeg poslodavca za pohađanje programa osposobljavanja kojima se stječu znanja nužna za rad u radničkom vijeću i koji se održavaju tijekom punog radnog vremena koje se primjenjuje u poduzeću, ali koje prelazi njihovo individualno nepuno radno vrijeme, dok za sudjelovanje u istim programima osposobljavanja članovi radničkog vijeća zaposleni u punom radnom vremenu primaju naknadu do razine punog radnog vremena. Državi članici omogućeno je da dokaže da je takvo zakonodavstvo opravdano objektivnim čimbenicima koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom na temelju spola.

### **Troškovi**

- 28 Troškovi vlade Savezne Republike Njemačke i Ujedinjene Kraljevine, kao 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 (šesto vijeće),

odlučujući o pitanju koje mu je uputio Landesarbeitsgericht Berlin (Zemaljski radni sud u Berlinu), rješenjem od 24. listopada 1990., odlučuje:

**Članku 119. Ugovora o EEZ-u i Direktivi Vijeća 75/117 od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene protivno je da nacionalno zakonodavstvo koje se primjenjuje na mnogo veći broj žena nego muškaraca ograničava do razine njihovog individualnog radnog vremena naknadu koju članovi radničkog vijeća zaposleni na nepuno radno vrijeme trebaju primiti od svojeg poslodavca za pohađanje programa osposobljavanja kojima se stječu znanja nužna za rad u radničkom vijeću i koji se održavaju tijekom punog radnog vremena koje se primjenjuje u poduzeću, ali koje prelazi njihovo individualno nepuno radno vrijeme, dok za sudjelovanje u istim programima osposobljavanja članovi radničkog vijeća zaposleni u punom radnom vremenu primaju naknadu do razine punog radnog vremena. Državi članici omogućeno je da dokaže da je takvo zakonodavstvo opravdano objektivnim čimbenicima koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom na temelju spola.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourgu 4. lipnja 1992.

[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: njemački