

PRESUDA SUDA

2. kolovoza 1993.(*)

„Direktiva 76/207/EEZ – Jednakost postupanja prema muškarcima i ženama – Pravo na naknadu štete u slučaju diskriminacije”

U predmetu C-271/91,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je uputio House of Lords, u postupku koji se vodi pred tim sudom između

M. H. Marshall

i

Southampton and South West Hampshire Area Health Authority,

o tumačenju Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.),

SUD,

u sastavu: O. Due, predsjednik, C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias, M. Zuleeg i J. L. Murray, predsjednici vijeća, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Diez de Velasco, P. J. G. Kapteyn i D. A. O. Edward, suci,

nezavisni odvjetnik: W. Van Gerven,

tajnik: H. von Holstein, zamjenik tajnika,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za M. H. Marshall, Honourable Michael J. Beloff, *QC*, i Stephen Grosz (Bindman & Partners), *solicitor*,
- za Southampton and South West Hampshire Area Health Authority, Robert Webb, *QC*, Andrew Lydiard, *barrister*, i Le Brasseurs, *solicitors*,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, John Collins, iz Treasury Solicitor's Departmenta, uz asistenciju D. Wyatt, *barrister*, u svojstvu agenata,
- za njemačku vladu, Ernst Röder, *Ministerialrat* u Saveznom ministarstvu gospodarstva, i Claus-Dieter Quassowski, *Oberregierungsrat* u istom ministarstvu, u svojstvu agenata,

— za Komisiju Europskih zajednica, Nicholas Kahn, član pravne službe, u svojstvu agenta,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja M. H. Marshall, Southampton and South West Hampshire Area Health Authority, britanske vlade, irske vlade, koju zastupa Feichin McDonagh, *BL*, u svojstvu agenta, te Komisije, na raspravi održanoj 8. prosinca 1992.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 26. siječnja 1993.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 14. listopada 1991., koje je Sud zaprimio 17. listopada 1991., House of Lords uputio je Sudu, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, tri prethodna pitanja o tumačenju članka 6. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40., u daljnjem tekstu: direktiva).
- 2 Pitanja su postavljena u okviru spora između M. H. Marshall i njezinog bivšeg poslodavca, Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (u daljnjem tekstu: Authority) u vezi sa zahtjevom za naknadu štete koju je M. H. Marshall pretrpjela zbog otkaza od strane Authoritya.
- 3 Zahtjev se temelji na nezakonitosti navedenog otkaza, što nije osporeno u glavnom postupku, a Sud je odgovarajući na prethodna pitanja koja mu je postavio Court of Appeal (Žalbeni sud) u presudi od 26. veljače 1986., Marshall (152/84, Zb., str. 723.) ustvrdio da članak 5. stavak 1. direktive treba tumačiti na način da opća politika otkaza, koja podrazumijeva otkaz ženskoj osobi samim time što je navršila ili je premašila dob u kojoj ima pravo na državnu mirovinu i koja je različita za muškarce i žene na temelju nacionalnog zakonodavstva, predstavlja diskriminaciju na temelju spola zabranjenu direktivom.
- 4 Do spora u glavnom postupku dolazi zato što je Industrial Tribunal (Radni sud), kojem je Court of Appeal (Žalbeni sud) vratio slučaj kako bi razmotrio pitanje naknade štete, procijenio financijski gubitak M. H. Marshall na 18 405 UKL, uključujući kamate od 7 710 UKL, te joj dodijelio odštetu od 19 405 UKL, uključujući iznos od 1 000 UKL za duševne boli.
- 5 Iz spisa proizlazi da, u skladu s člankom 65. stavkom 1. točkom (b) Zakona o suzbijanju diskriminacije iz 1975. (Sex Discrimination Act, dalje u tekstu: SDA), s obzirom na to da je Industrial Tribunal (Radni sud) ustanovio da je pritužba zbog nezakonite diskriminacije na temelju spola u okviru radnog odnosa utemeljena, može, ako to smatra

pravičnim i poštenim, naložiti tuženiku da plati podnositelju pritužbe iznos koji odgovara naknadi štete koju mu je County Court mogao naložiti. Međutim, u skladu s člankom 65. stavkom 2. SDA, odobreni iznos odštete ne smije prelaziti određenu granicu koja je u to vrijeme iznosila 6 250 UKL.

- 6 Iz spisa isto tako proizlazi da Industrial Tribunal (Radni sud) tada nije bio nadležan – ili su barem relevantne odredbe bile nejasne po pitanju njegove nadležnosti – da odredi kamate na iznose koji su odobreni na ime odštete zbog nezakonite diskriminacije na temelju spola u okviru radnog odnosa.
- 7 U ovom slučaju Industrial Tribunal (Radni sud) je smatrao da mu je člankom 35.A Supreme Court Acta iz 1981. dana ovlast da u svoju odluku uključi iznos kamate. Prema njegovom mišljenju, odšteta je bila jedina moguća naknada štete u slučaju M. H. Marshall, dok je ograničenje propisano člankom 65. stavkom 2. SDA dovelo do toga da je ta odšteta neprimjerena i protivna članku 6. direktive.
- 8 Authority je nakon odluke Industrial Tribunala (Radni sud) M. H. Marshall isplatio iznos od 5 445 UKL, uz 6 250 UKL, koji odgovaraju gore navedenoj zakonskoj granici i koji su isplaćeni čak i prije nego što je slučaj vraćen na Industrial Tribunal (Radni sud). Međutim, Authority je uložio žalbu protiv dodjele 7 710 UKL na ime kamate.
- 9 Nakon što je Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud) dopustio žalbu Authorityja, a Court of Appeal (Žalbeni sud) odbio dodatnu žalbu M. H. Marshall, ona je podnijela žalbu pri House of Lords, koji je odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
 - „1. Kada nacionalno zakonodavstvo države članice propisuje da svaka osoba, koja je pretrpjela nezakonitu diskriminaciju zabranjenu Direktivom Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. (u daljnjem tekstu: direktiva), može u sudskom postupku zahtijevati isplatu odštete na ime naknade štete, je li ta država članica kriva zbog neprimjene članka 6. direktive zato što nacionalno zakonodavstvo propisuje gornju granicu iznosa odštete od 6 250 UKL koju ta osoba može zahtijevati?
 2. Kada nacionalno zakonodavstvo određuje isplatu odštete, kako je gore određeno, je li nužno, u svrhu ispravne primjene članka 6. direktive, da odšteta koja se treba odobriti:
 - a) ne bude manja od iznosa pretrpljene štete zbog nezakonite diskriminacije, i
 - b) uključuje dodjelu kamata na osnovni iznos tako utvrđene štete, počevši od datuma nezakonite diskriminacije do datuma isplate odštete?
 3. Ako nacionalno zakonodavstvo države članice nije provelo članak 6. direktive u pogledu bilo kojeg aspekta navedenog u prvom i drugom pitanju, ima li osoba koja je pretrpjela nezakonitu diskriminaciju, kako je prethodno opisana, pravo pozvati se protiv tijela te države članice na odredbe članka 6., s obzirom na to da one prelaze ograničenja iznosa odštete propisana nacionalnim zakonodavstvom?”

- 10 Za potpuniji prikaz činjeničnog stanja u glavnom postupku, tijeka postupka i pisanih očitovanja podnesenih Sudu upućuje se na izvještaj za raspravu. Ovi dijelovi spisa u nastavku spominju se samo u mjeri u kojoj je to potrebno za obrazloženje odluke Suda.

Opseg prethodnih pitanja

- 11 Svojim pitanjima House of Lords u biti želi saznati proizlazi li iz direktive da osoba koja je pretrpjela diskriminaciju na temelju spola od strane tijela te države ima pravo na punu naknadu pretrpljene štete, te omogućava li članak 6. direktive toj osobi osporavanje primjene nacionalnog zakonodavstva čija je svrha provedba te direktive, ali koje propisuje ograničenja naknade štete. Stoga je osnovni problem odrediti značenje i opseg navedenog članka 6., u kontekstu načela i ciljeva direktive.
- 12 S obzirom na smisao navedenih pitanja, tumačenih u svjetlu prethodnih presuda Court of Appeals (Žalbeni sud) i Employment Appeal Tribunala (Žalbeni radni sud), ipak valja napomenuti da se House of Lords suzdržao od ispitivanja Suda o pitanju, koje je uputila britanska vlada, o tome ima li ili nema sud, kao što je Industrial Tribunal (Radni sud), koji je posebno osnovan kako bi se bavio radnim sporovima, mogućnost ili obvezu zanemariti ograničenja koja je u svojoj nadležnosti propisao zakonodavac kako bi udovoljio zahtjevima prava Zajednice.
- 13 Britanska i irska vlada također su tvrdile da je, unatoč činjenici da se prethodna pitanja odnose kako na sporno ograničenje tako i na kamate, Sud trebao ograničiti svoj odgovor na ovo zadnje pitanje, s obzirom na to da se tužba koju je M. H. Marshall podnijela pri House of Lords odnosi isključivo na to ima li Industrial Tribunal (Radni sud) ovlasti odobriti kamate te da je uloga Suda donositi odluke o stvarnim problemima, a ne o hipotetskim pitanjima.
- 14 S tim u vezi valja primijetiti da je, ovisno o procjeni Suda o vlastitoj nadležnosti, na nacionalnom sudu da odredi koja pitanja prava Zajednice treba uputiti Sudu kako bi od njega mogao dobiti sva tumačenja potrebna za rješavanje spora koji se pred njim vodi.
- 15 U ovom slučaju, House of Lords nastojao je u točki 12. prethodne odluke pojasniti da, iako se žalba odnosi na ovlasti Industrial Tribunala (Radni sud) kod određivanja kamata u slučaju nezakonite diskriminacije na temelju spola u okviru radnog odnosa, spor se isto tako odnosi, te se već na to odnosio pred Court of Appeal (Žalbeni sud), na ograničenje odštete propisano člankom 65. stavkom 2. SDA. Sud koji je uputio zahtjev smatrao je da, ako bi se ta odredba mogla primijeniti na odštetu koja je odobrena M. H. Marshall, problem kamata bio bi samim time riješen jer bi osnovni iznos njezinog gubitka prelazio zakonsko ograničenje.
- 16 U tim okolnostima, ne postoji nijedan razlog koji bi se protivio razmatranju postavljenih prethodnih pitanja u svim njihovim aspektima.

Značenje i opseg članka 6. Direktive 76/207

- 17 Iz stalne sudske prakse proizlazi da članak 189. treći podstavak Ugovora zahtijeva od svake države članice kojoj je direktiva upućena da, unutar svojeg nacionalnog pravnog poretka, donese sve mjere potrebne za osiguravanje potpune učinkovitosti svojih

odredaba, sukladno cilju koji se direktivom želi postići, istovremeno ostavljajući državi članici slobodu odabira oblika i načina koje će koristiti da bi se taj cilj postigao.

- 18 Stoga valja utvrditi ciljeve direktive i posebno provjeriti, u slučaju povrede zabrane diskriminacije, ostavljaju li njezine odredbe državama članicama marginu procjene pri određivanju oblika i sadržaja sankcija koje će se primjenjivati.
- 19 Svrha direktive je provedba, u svim državama članicama, načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u različitim aspektima u području zapošljavanja, a osobito radnih uvjeta, uključujući uvjete otkaza.
- 20 U tu svrhu, članak 2. uspostavlja načelo jednakog postupanja i njegova ograničenja, dok članak 5. stavak 1. definira njegov opseg posebno s obzirom na uvjete rada, uključujući uvjete otkaza, u smislu da to podrazumijeva da su muškarcima i ženama zajamčeni jednaki uvjeti, bez diskriminacije na temelju spola.
- 21 Kako je Sud već presudio u gore navedenoj presudi Marshall, s obzirom na to da članak 5. stavak 1. općenito i nedvosmisleno zabranjuje svaku diskriminaciju na temelju spola, posebno u pogledu otkaza, na njega se može pozvati protiv državnog tijela koje djeluje u svojstvu poslodavca, kako bi se spriječila primjena svake nacionalne odredbe koja nije u skladu s tim člankom.
- 22 Na temelju članka 6. direktive, države članice obvezne su poduzeti potrebne mjere kako bi svim osobama koje se smatraju oštećenima diskriminacijom omogućile da ostvare svoja prava sudskim putem. Takva obaveza podrazumijeva da su dotične mjere dostatno učinkovite kako bi se postigao cilj direktive i da se dotične osobe na njih mogu učinkovito pozvati pred nacionalnim sudovima.
- 23 Kako je Sud ustvrdio u presudi od 10. travnja 1984., von Colson i Kamann (14/83, Zb., str. 1891., t. 18.), navedeni članak 6. u slučaju povrede zabrane diskriminacije ne propisuje određenu mjeru, već ostavlja državama članicama slobodu odabira između različitih rješenja prikladnih za ostvarenje cilja direktive, ovisno o različitim situacijama koje mogu nastati.
- 24 Međutim, cilj je postići stvarnu jednakost mogućnosti i stoga se ne može postići ako ne postoje odgovarajuće mjere za ponovno uspostavljanje takve jednakosti tamo gdje se ona ne poštuje. Kako je Sud utvrdio u presudi von Colson i Kamann, točka 23., te mjere moraju jamčiti stvarnu i djelotvornu sudsku zaštitu i imati na poslodavca stvarni odvratajući učinak.
- 25 Takvi zahtjevi nužno podrazumijevaju uzimanje u obzir karakteristika specifičnih za svaki slučaj kršenja načela ravnopravnosti. U slučaju diskriminirajućeg otkaza, koji predstavlja povredu članka 5. stavka 1. direktive, ponovno uspostavljanje jednakosti ne može se postići bez reintegracije diskriminirane osobe ili, alternativno, novčane naknade za pretrpljenu štetu.
- 26 Ako je novčana naknada za štetu mjera koja je donesena kako bi se postigao gore navedeni cilj, ona mora biti adekvatna u smislu da mora omogućiti potpunu nadoknadu stvarno pretrpljene štete nastale zbog diskriminirajućeg otkaza, u skladu s primjenjivim nacionalnim pravilima.

Prvo i drugo pitanje

- 27 Svojim prvim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev želi utvrditi je li članku 6. direktive protivno da nacionalne odredbe određuju gornju granicu iznosa odštete koju diskriminirana osoba može zahtijevati.
- 28 Svojim drugim pitanjem, on pita zahtijeva li taj isti članak 6. da (a) naknada za pretrpljenu štetu zbog nezakonite diskriminacije bude u punom iznosu i da (b) uključuje kamatu na osnovni iznos od datuma kada je došlo do nezakonite diskriminacije do datuma isplate odštete.
- 29 U tom pogledu valja utvrditi da tumačenje članka 6., kako je gore izneseno, daje direktan odgovor na prvi dio drugog pitanja koji se tiče razine odštete koju ta odredba propisuje.
- 30 Iz navedenog tumačenja također proizlazi da određivanje gornje granice poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku ne može po definiciji predstavljati ispravnu provedbu članka 6. direktive, budući da *a priori* ograničava iznos odštete na razinu koja nije nužno u skladu sa zahtjevom da se stvarne jednake mogućnosti osiguraju odgovarajućom naknadom štete koja je nastala zbog diskriminirajućeg otkaza.
- 31 Što se tiče drugog dijela drugog pitanja koji se odnosi na isplatu kamata, dovoljno je utvrditi da puna naknada štete nastale zbog diskriminirajućeg otkaza ne može ne uzeti u obzir elemente kao što je protok vremena, što u stvari može smanjiti njezinu vrijednost. Stoga se isplata kamata, sukladno primjenjivim nacionalnim pravilima, treba smatrati bitnom komponentom odštete koja omogućava ponovno uspostavljanje stvarne jednakosti postupanja.
- 32 Stoga na prvo i drugo pitanje valja odgovoriti da članak 6. direktive treba tumačiti na način da mu je protivno da se naknada štete koju je oštećena osoba pretrpjela zbog diskriminirajućeg otkaza ograniči *a priori* utvrđenom gornjom granicom kao i da ne postoje kamate kojima bi se nadoknadio gubitak koji je korisnik naknade štete pretrpio zbog vremena koje je prošlo do stvarne isplate odobrenog osnovnog iznosa.

Treće pitanje

- 33 Svojim trećim pitanjem, House of Lords želi utvrditi može li se osoba koja je pretrpjela štetu zbog diskriminirajućeg otkaza protiv državnog tijela koje djeluje u svojstvu poslodavca pozvati na članak 6. direktive kako bi osporila primjenu nacionalnih odredaba koje propisuju ograničenja iznosa odštete na ime naknade štete.
- 34 Iz gore navedenih razmatranja o značenju i opsegu članka 6. direktive proizlazi da je ta odredba neophodna kako bi se postigao osnovni cilj, a to je jednako postupanje prema muškarcima i ženama osobito u području radnih uvjeta i uvjeta otkaza, koje je predviđeno člankom 5. stavkom 1. direktive, i da ako je u slučaju diskriminirajućeg otkaza kao mjera za ponovno uspostavljanje te ravnopravnosti usvojena novčana naknada štete, ta naknada štete mora biti potpuna i ne smije biti *a priori* ograničena u pogledu njezinog iznosa.

- 35 U skladu s time, odredbe članka 6. u vezi s člankom 5. direktive za osobu koja je pretrpjela štetu zbog diskriminirajućeg otkaza stvaraju prava na koja se ona pred nacionalnim sudovima može pozvati protiv države i tijela te države.
- 36 Činjenica da države članice mogu birati između različitih rješenja kako bi ostvarile cilj koji se direktivom želi postići, ovisno o situacijama koje mogu nastati, ne može imati za posljedicu sprječavanje pojedinca da se pozove na navedeni članak 6. u situaciji, kao što je ona u glavnom postupku, kada nacionalna tijela ne raspoložu ni jednom marginom procjene u provedbi odabranog rješenja.
- 37 S tim u vezi valja podsjetiti da, kako proizlazi osobito iz presude od 19. studenoga 1991., Francovich i drugi (C-6/90 i C-9/90, Zb., str. I-5357., t. 17.), pravo države da izabere između više načina za postizanje ciljeva direktive ne isključuje mogućnost da pojedinci pred nacionalnim sudovima ostvaruju prava čiji se sadržaj može dovoljno precizno odrediti na temelju samih odredaba direktive.
- 38 Stoga na treće prethodno pitanje valja odgovoriti da se osoba koja je pretrpjela štetu zbog diskriminirajućeg otkaza može protiv državnog tijela koje djeluje u svojstvu poslodavca pozvati na odredbe članka 6. direktive kako bi osporila nacionalnu odredbu koja propisuje ograničenja iznosa odštete na ime naknade štete.

Troškovi

- 39 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine, njemačke i irske vlade, 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,

odlučujući o pitanjima koja mu je uputio House of Lords, rješenjem od 14. listopada 1991., odlučuje:

- 1. Članak 6. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškaracima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju te uvjeta rada, treba tumačiti na način da mu je protivno da se naknada štete koju je oštećena osoba pretrpjela zbog diskriminirajućeg otkaza ograniči *a priori* utvrđenom gornjom granicom kao i da ne postoje kamate kojima bi se nadoknadio gubitak koji je korisnik naknade štete pretrpio zbog vremena koje je prošlo do stvarne isplate odobrenog osnovnog iznosa.**
- 2. Osoba koja je pretrpjela štetu zbog diskriminirajućeg otkaza može se protiv državnog tijela koje djeluje u svojstvu poslodavca pozvati na odredbe članka 6. direktive kako bi osporila nacionalnu odredbu koja propisuje ograničenja iznosa odštete na ime naknade štete.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourggu 2. kolovoza 1993.

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski

RADNI PRIJEVOD