

## PRESUDA SUDA

8. studenoga 1990. (\*)

„Jednako postupanje prema muškarcima i ženama – Odbijanje zapošljavanja trudnice”

U predmetu C-177/88,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je uputio Hoge Raad der Nederlanden (Vrhovni sud Nizozemske), u postupku između

**Elisabeth Johanne Pacifice Dekker**

i

**Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus,**

otumačenju članaka 2. i 3. 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.),

SUD,

u sastavu: O. Due, predsjednik, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias i Díez de Velasco, predsjednici vijeća, Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris i F. Grévisse, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Darmon,

tajnik: B. Pastor, administratorica,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za E. J. P. Dekker, tužiteljicu u glavnom postupku, Van Dijk, *avocat*, član Odvjetničke komore u Hagu,
- za VJV, tuženika u glavnom postupku, J. L. de Wijkerslooth, *avocat*, član Odvjetničke komore u Hagu,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, J. A. Gensmantel, iz *Treasury Solicitor's Departmenta*, u svojstvu agenta,
- za nizozemsku vladu, E. F. Jacobs, glavni tajnik u Ministarstvu vanjskih poslova, u svojstvu agenta,
- za Komisiju Europskih zajednica, K. Banks i B. J. Drijber, članovi pravne službe, u svojstvu agenata,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja koja su iznijeli E. J. P. Dekker, VJV-Centrum koji zastupa S. M. Evers, *avocat*, članica Odvjetničke komore u Hagu, nizozemska vlada, koju zastupa J. W. de Zwaan, u svojstvu agenta, vlada Ujedinjene Kraljevine, koju zastupa M. Pannick, u svojstvu agenta, i Komisije na raspravi održanoj 3. listopada 1989.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 14. studenoga 1989.,

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Odlukom od 24. lipnja 1988., koju je Sud zaprimio 30. lipnja 1988., Hoge Raad der Nederlanden (Vrhovni sud Nizozemske) uputio je na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u četiri prethodna pitanja o tumačenju članaka 2. i 3. 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., u daljnjem tekstu: direktiva).
- 2 Ta su pitanja postavljena u okviru spora između E. J. P. Dekker i Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (u daljnjem tekstu: VJV). U lipnju 1981. E. J. P. Dekker poslala je molbu za posao učitelja u centru za obrazovanje mladih kojim upravlja VJV. Dana 15. lipnja 1981. obavijestila je povjerenstvo za odabir kandidata da je trudna tri mjeseca. To ju je povjerenstvo ipak predložilo upravi VJV-a kao najprikladnijeg kandidata za obavljanje dotičnog posla. Međutim, pismom od 10. srpnja 1981. VJV je obavijestio E. J. P. Dekker da je neće zaposliti.
- 3 U tom je pismu VJV pojasnio da je takva odluka donesena zbog okolnosti da je E. J. P. Dekker u trenutku slanja svoje molbe već bila trudna i da ta okolnost prema informacijama koje je dobio znači da ako je zaposli, njegov osiguravatelj, Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs (Fond za pokriće rizika socijalnih davanja u specijalnom obrazovanju, u daljnjem tekstu: Risicofonds) mu neće izvršiti povrat dnevnih naknada koje bi VJV morao isplatiti E. J. P. Dekker za vrijeme njezinoga rodiljnog dopusta. Stoga bi VJV bio u financijskom položaju koji bi mu onemogućio zapošljavanje zamjenika tijekom odsustva E. J. P. Dekker, što bi dovelo do smanjenja osoblja.
- 4 Naime, iz spisa proizlazi da prema članku 6. Ziekengeldreglementa (Interni pravilnik Risicofonds o dnevnim naknadama u slučaju bolesti), uprava Risicofonds ima pravo članu (poslodavcu) odbiti povrat, u cijelosti ili djelomično, tih dnevnih naknada u slučaju u kojem osiguranik (djelatnik) postane nesposoban obavljati svoje zadaće unutar šest mjeseci nakon stupanja na snagu osiguranja, ako je u trenutku stupanja na snagu osiguranja zdravstveno stanje dotične osobe ukazivalo na to da će u tom

razdoblju nastupiti ta nesposobnost. Suprotno onomu što predviđa članak 44. stavak 2. točka (b) Ziektewet, nizozemskog zakona o socijalnoj sigurnosti, koji propisuje sustav osiguranja koji se načelno primjenjuje na djelatnike u privatnom sektoru, Ziekengeldreglement, jedini koji se primjenjuje na E. J. P. Dekker, za slučaj trudnoće ne sadržava odstupanje od pravila koje dopušta odbijanje povrata dnevne naknade u slučaju „predvidive bolesti”.

5 Nakon što su Arrondissementsrechtbank de Haarlem (Okružni sud u Haarlemu) i Gerechtshof d'Amsterdam (Žalbeni sud u Amsterdamu) jedan za drugim odbili tužbe E. J. P. Dekker kojima ona traži da se VJV-u naloži da joj isplati odštetu s kamatama zbog izmakle zarade, ona se obratila Hoge Raad der Nederlandenu (Vrhovni sud Nizozemske).

6 Smatrajući da su se u postupku pojavile poteškoće u vezi s tumačenjem Direktive Vijeća 76/207 Hoge Raad der Nederlanden (Vrhovni sud Nizozemske) odlučio je postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Postupa li poslodavac, izravno ili neizravno, protivno načelu jednakog postupanja iz članka 2. stavka 1. i članka 3. stavka 1. direktive (Direktiva 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) ako odbije sklopiti ugovor s kandidatkinjom koju je ocijenio prikladnom za obavljanje dotičnog posla, ako se to odbijanje zapošljavanja temelji na štetnim posljedicama za poslodavca, koje se mogu očekivati jer je kandidatkinja bila trudna kad je poslala molbu za posao, zbog toga što pravila koja javna tijela donose u području nesposobnosti za rad izjednačavaju nesposobnost obavljanja posla zbog trudnoće i poroda s nesposobnošću obavljanja posla zbog bolesti?

2. Treba li drukčije odgovoriti na prvo pitanje, uz pretpostavku da nije bilo kandidata muškoga spola?

3. Je li u skladu s člancima 2. i 3. da:

(a) kada je utvrđeno da je postojala povreda načela jednakog postupanja na štetu kandidatkinje koja je odbijena, za priznavanje tužbe koja se temelji na povredi tog načela treba između ostaloga zahtijevati postojanje krivnje koja se može pripisati poslodavcu;

(b) kada je utvrđeno da je postojala povreda tog načela, poslodavac još ima, sa svoje strane, mogućnost pozivanja na razlog oslobođenja od odgovornosti, a da ne postoji jedna od pretpostavki iz članka 2. stavaka 2. do 4.?

4. Pretpostavljajući da je potrebno zahtijevati postojanje krivnje koja se može pripisati poslodavcu u smislu iz pitanja br. 3 ili pretpostavljajući da je moguće pozivanje na razlog oslobođenja od odgovornosti, je li radi eliminiranja postojanja krivnje koja se može pripisati poslodavcu ili radi mogućnosti pozivanja na razlog oslobođenja od odgovornosti dostatno da poslodavac bude izložen rizicima navedenima u dijelu ove presude o činjenicama ili se pak

članci 2. i 3. moraju tumačiti na način da on mora snositi te rizike, osim ako je potpuno siguran da će davanja zbog nesposobnosti za rad biti uskraćene ili da će izgubiti svoje osoblje i da je poduzeo sve što mu je bilo moguće da izbjegne takvu mogućnost?”

- 7 Za širi prikaz okolnosti spora u glavnom postupku, tijekom postupka te pisanih očitovanja koja su podnesena Sudu, upućuje se na izvještaj za raspravu. Ti su dijelovi spisa preuzeti u nastavku samo u onoj mjeri u kojoj je to nužno za odlučivanje Suda.

### **Prvo pitanje**

- 8 Najprije valja podsjetiti da, prema svojem članku 1. stavku 1., direktiva ima za cilj provoditi, u državama članicama, načelo jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada.
- 9 Članak 2. stavak 1. direktive određuje da „načelo jednakog postupanja podrazumijeva [...] nepostojanje svake izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, a posebno pozivanjem na bračno stanje ili obiteljsku situaciju” [neslužbeni prijevod]. U skladu s člankom 3. stavkom 1. „primjena načela jednakog postupanja podrazumijeva nepostojanje svake diskriminacije na temelju spola pri utvrđivanju uvjeta pristupa, uključujući i kriterije za odabir, zapošljavanju ili radnom mjestu [...]” [neslužbeni prijevod].
- 10 Valja ispitati može li odbijanje zapošljavanja u slučaju koji je razmatrao nacionalni sud predstavljati, u smislu direktive, diskriminaciju koja se izravno temelji na spolu. Odgovor na to pitanje ovisi o tomu je li bitni razlog odbijanja zapošljavanja razlog koji se bez razlike primjenjuje na radnike dvaju spolova, ili se, nasuprot tomu, primjenjuje isključivo na jedan od dvaju spolova.
- 11 Razlog koji je poslodavac naveo za odbijanje zapošljavanja E. J. P. Dekker uglavnom leži u činjenici da od Risicofonds ne bi mogao dobiti povrat dnevnih naknada koje bi bio dužan isplatiti dotičnoj osobi tijekom njezinoga odsustva zbog trudnoće, a ipak bi morao zaposliti zamjenu. Ova se situacija objašnjava činjenicom da, s jedne strane, dotični nacionalni sustav trudnoću izjednačava s bolešću a, s druge strane, Ziekengeldreglement ne sadrži nijednu odredbu koja trudnoću isključuje iz slučajeva u kojima Risicofonds ima pravo odbiti povrat isplate dnevnih naknada.
- 12 U tom pogledu valja primijetiti da se odbijanje zapošljavanja zbog trudnoće može odnositi samo na žene i stoga ono predstavlja izravnu diskriminaciju koja se temelji na spolu. Odbijanje zapošljavanja zbog financijskih posljedica odsustva zbog trudnoće treba se procijeniti kao da se u biti temelji na činjenici trudnoće. Takva se diskriminacija ne može opravdati razlozima financijske štete koju, u slučaju zapošljavanja trudne žene, poslodavac trpi tijekom njezinoga rodiljnog dopusta.
- 13 Nadalje, okolnost da je trudnoća izjednačena s bolešću i da odredbe Ziekteweta i Ziekengeldreglementa nisu jednake u pogledu povrata isplate dnevnih naknada povezanih s trudnoćom ne može se smatrati pokazateljem diskriminacije na temelju spola u smislu direktive. Naposljetku, ako odbijanje zapošljavanja od strane poslodavca zbog financijskih posljedica odsutnosti zbog trudnoće predstavlja izravnu

diskriminaciju, ne treba ispitivati vrše li odredbe nacionalnog prava, kao što su one prethodno spomenute, takav pritisak na poslodavca da ga navode na to da odbije zaposliti trudnu ženu i da tako predstavljaju diskriminaciju u smislu direktive.

- 14 Iz navedenih razmatranja proizlazi da na prvo prethodno pitanje valja odgovoriti da poslodavac izravno postupajući protivno načelu jednakog postupanja iz članka 2. stavka 1. i članka 3. stavka 1. Direktive Vijeća 76/207 od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada, ako odbije sklopiti ugovor o radu s kandidatkinjom koju je ocijenio prikladnom za obavljanje dotičnog posla, ako se odbijanje zapošljavanja temelji na mogućim štetnim posljedicama za poslodavca ako zaposli trudnu ženu, koje proizlaze iz pravila koja donose javna tijela u području nesposobnosti za rad, a koja nesposobnost obavljanja posla zbog trudnoće i poroda izjednačavaju s nesposobnošću obavljanja posla zbog bolesti.

### **Drugo pitanje**

- 15 Svojim drugim pitanjem Hoge Raad (Vrhovni sud) pita je li okolnost da se nijedan kandidat muškoga spola nije prijavio za to radno mjesto takve prirode da promijeni odgovor na prvo pitanje.
- 16 VJV smatra da se na drugo pitanje treba dati potvrđan odgovor jer nije riječ o diskriminacijskom učinku neke apstraktne mjere već konkretne odluke poslodavca da ne zaposli određenog kandidata. Kad poslodavac bira između kandidata isključivo ženskoga spola, njegov odabir ne može značiti diskriminaciju na temelju spola jer se u tom slučaju poslodavac rukovodi drugim razmatranjima financijske prirode ili poslovanja.
- 17 U tom pogledu valja podsjetiti da odgovor na pitanje predstavlja li odbijanje zapošljavanja izravnu ili neizravnu diskriminaciju ovisi o razlozima tog odbijanja. Kada je razlog u činjenici da je dotična osoba trudna, odluka je izravno povezana sa spolom kandidata. U tim okolnostima nepostojanje kandidata muškoga spola ne može utjecati na odgovor koji je dan na prvo prethodno pitanje.
- 18 Stoga na drugo prethodno pitanje valja odgovoriti da okolnost da se nijedan kandidat muškoga spola nije prijavio za to radno mjesto nije takve prirode da promijeni odgovor na prvo pitanje.

### **Treće pitanje**

- 19 Trećim se pitanjem želi utvrditi protivi li se člancima 2. i 3. direktive to da se tužba za naknadu štete ne može prihvatiti na temelju povrede načela jednakog postupanja ako je utvrđeno i to da je poslodavac kriv i da ne može ni po kojoj osnovi iskoristiti oslobođenje od odgovornosti.
- 20 E. J. P. Dekker, a tako i nizozemska i britanska vlada, smatraju da je utvrđenje povrede načela jednakog postupanja dostatan element za utvrđenje odgovornosti poslodavca.

- 21 Sa svoje strane VJV ističe da je razlika koja je napravljena u dva dijela trećeg prethodnog pitanja, između krivnje koja se pripisuje poslodavcu i eventualnog nepostojanja osnove oslobođenja od odgovornosti, djelomično povezana s nacionalnim pravom koje se primjenjuje u glavnom postupku, a koje, ovisno o slučaju, predviđa različite pravne posljedice. Smatra da direktiva može omogućiti da se odgovori samo na pitanje može li se povreda načela jednakog postupanja u određenom slučaju opravdati.
- 22 U tom pogledu valja istaknuti da direktiva u stavcima 2. do 4. članka 2. predviđa iznimku od načela jednakog postupanja iz stavka 1. tog članka, ali odgovornost počinitelja diskriminacije nipošto ne uvjetuje dokazom o krivnji ili nepostojanjem svake osnove oslobođenja od odgovornosti.
- 23 Članak 6. direktive žrtvama diskriminacije priznaje prava na koja se mogu pozvati pred sudom. Iako za punu primjenu direktive nije potreban nikakav konkretan oblik sankcije za povredu zabrane diskriminacije, to ipak podrazumijeva da ta sankcija mora biti takva da jamči stvarnu i djelotvornu sudsku zaštitu (presuda od 10. travnja 1984., Von Colson i Kamann, t. 23, 14/83, Zb., str. 1891.). Osim toga ona mora imati i stvarni odvrćajući učinak na poslodavca.
- 24 Valja primijetiti da, ako se odgovornost poslodavca zbog povrede načela jednakog postupanja uvjetuje dokazom njegove krivnje i nepostojanjem svake osnove oslobođenja od odgovornosti koju priznaje nacionalno pravo, korisni bi se učinak tih načela značajno smanjio.
- 25 Iz toga proizlazi da kada je sankcija koju odabere država članica dio sustava građanske odgovornosti poslodavca, sama povreda zabrane diskriminacije mora biti dostatna da se utvrdi puna odgovornost njezinoga počinitelja, bez mogućnosti pozivanja na osnove oslobođenja od odgovornosti koje predviđa nacionalno pravo.
- 26 Stoga valja odgovoriti da iako za sankcioniranje povrede zabrane diskriminacije Direktiva 76/207 državama članicama ostavlja slobodu izbora među različitim rješenjima prikladnim za ostvarenje njezinoga cilja, ona ipak pretpostavlja da je, kada država članica odabere sankciju koja je dio sustava građanske odgovornosti, svaka povreda zabrane diskriminacije dostatna za utvrđivanje pune odgovornosti njezinoga počinitelja, bez mogućnosti uzimanja u obzir osnova oslobođenja od odgovornosti koje predviđa nacionalno pravo.

#### **Četvrto pitanje**

- 27 S obzirom na odgovor na treće prethodno pitanje, na četvrto pitanje nije potrebno odgovoriti.

#### **Troškovi**

- 28 Troškovi nizozemske i britanske vlade kao i Komisije Europskih zajednica, koje su Sudu podnijele očitovanja, 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,

o pitanjima koja je odlukom od 24. lipnja 1988. uputio Hoge Raad der Nederlanden (Vrhovni sud Nizozemske), odlučuje:

- 1. Poslodavac izravno postupa protivno načelu jednakog postupanja iz članka 2. stavka 1. i članka 3. 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, ako odbije sklopiti ugovor o radu s kandidatkinjom koju je ocijenio prikladnom za obavljanje dotičnog posla, ako se odbijanje zapošljavanja temelji na mogućim štetnim posljedicama za poslodavca ako zaposli trudnu ženu, koje proizlaze iz pravila koja donose javna tijela u području nesposobnosti za rad, a koja nesposobnost obavljanja posla zbog trudnoće i poroda izjednačavaju s nesposobnošću obavljanja posla zbog bolesti.**
- 2. Okolnost da se nijedan kandidat muškoga spola nije prijavio za to radno mjesto nije takve prirode da promijeni odgovor na prvo pitanje.**
- 3. Ako za sankcioniranje povrede zabrane diskriminacije Direktiva 76/207 državama članicama ostavlja slobodu izbora među različitim rješenjima prikladnim za ostvarenje njezinoga cilja, ona ipak pretpostavlja da je, kada država članica odabere sankciju koja je dio sustava građanske odgovornosti, svaka povreda zabrane diskriminacije dostatna za utvrđivanje pune odgovornosti njezinoga počinitelja, bez mogućnosti uzimanja u obzir osnove oslobođenja od odgovornosti koje predviđa nacionalno pravo.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourgu 8. studenoga 1990.

[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: nizozemski