

PRESUDA SUDA

27. ožujka 1993.(\*)

„Jednakost plaća muškaraca i žena”

U predmetu C-127/92,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je uputio Court of Appeal of England and Wales (Žalbeni sud, Engleska i Wales, Ujedinjena Kraljevina), u postupku koji se vodi pred tim sudom između

**Dr Pamele Mary Enderby**

i

**Frenchay Health Authority**

**Secretary of State for Health,**

o tumačenju članka 119. Ugovora, koji sadržava načelo jednakosti plaća muškaraca i žena,

SUD,

u sastavu: O. Due, predsjednik, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida i D. A. O. Edward, predsjednici vijeća, R. Joliet, F. A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Zuleeg i J. L. Murray, suci,

nezavisni odvjetnik: C. O. Lenz,

tajnik: L. Hewlett, administratorica,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za Dr Enderby, tužiteljicu u glavnom postupku, Anthony Lester, *QC*, i David Pannick, *QC*,
- za Frenchay Health Authority (FHA), prvog tuženika u glavnom postupku, po nalogu odvjetničkog ureda Bevan Ashford Solicitors, Eldred Tabachnik, *QC*, i Adrian Lynch, *barrister*,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, Sue Cochrane, iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta, uz asistenciju Patricka Eliasa, *QC*, i Eleanor Sharpston, *barrister*,

- za vladu Savezne Republike Njemačke, Ernst Roeder odnosno Claus-Dieter Quassowski, *Ministerialrat* odnosno *Regierungsdirektor* u Saveznome ministarstvu gospodarstva, u svojstvu agenata,
- za Komisiju Europskih zajednica, Karen Banks, članica pravne službe, u svojstvu agenta,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja dr Enderby, FHA-e, vlade Ujedinjene Kraljevine, njemačke vlade i Komisije, na raspravi održanoj 15. lipnja 1993.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 14. srpnja 1993.,

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Rješenjem od 30. listopada 1991., koje je Sud zaprimio 17. travnja 1992., Court of Appeal of England and Wales (Žalbeni sud, Engleska i Wales) postavio je, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, prethodna pitanja o tumačenju članka 119. Ugovora, koji sadržava načelo jednakosti plaća muškaraca i žena.
- 2 Pitanja su postavljena u okviru spora između dr Pamele Enderby, s jedne strane i Frenchay Health Authority (dalje u tekstu: FHA) i Secretary of State for Health s druge strane, u pogledu razlike u plaći između dva radna mjesta unutar National Health Service (nacionalni zdravstveni sustav, dalje u tekstu: NHS).
- 3 Tužiteljica u glavnom postupku, koja je zaposlena kao logoped u FHA, smatra da je žrtva diskriminacije na temelju spola s obzirom na to da su na njezinoj razini odgovornosti u okviru NHS-a (Chief III) zaposlenici njezine struke, koju načelno obavljaju žene, znatno manje plaćeni od zaposlenika usporedivih struka u kojima su, na istovjetnoj profesionalnoj razini, muškarci brojniji od žena. Ona je 1986. pred Industrial Tribunal (Radni sud) pokrenula postupak protiv svojeg poslodavca, ističući da je njezina godišnja plaća iznosila svega 10 106 UKL, dok su plaće glavnog kliničkog psihologa i glavnog farmaceuta klase III., koji predstavljaju funkcije istovrijedne njezinoj, iznosile 12 527 UKL odnosno 14 106 UKL.
- 4 Zahtjev dr Enderby odbio je najprije Industrial Tribunal (Radni sud), a zatim i Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud). Sud prvog stupnja smatrao je da razlike u plaći proizlaze iz specifičnih struktura svake profesije, a osobito organizacije zasebnih kolektivnih pregovora, koji nisu bili diskriminirajući. Žalbeni sud također je smatrao da se razlike ne mogu pripisati diskriminaciji. Osim toga, tvrdio je da je ustanovljeno da situacija na tržištu rada ima određenu ulogu u pogledu razlike u plaći između logopeda i farmaceuta i da je to dovoljno da se u potpunosti opravda razlika između te dvije profesije.

5 Smatrajući da rješenje spora ovisi o tumačenju članka 119. Ugovora, Court of Appeal (Žalbeni sud) se tijekom žalbenog postupka odlučio obratiti Sudu putem zahtjeva za prethodnu odluku. U svojem rješenju je radi iznošenja činjenica posebno definirao posao glavnog logopeda kao „funkciju A”, a posao glavnog farmaceuta kao „funkciju B”, te je za potrebe ovog slučaja pretpostavio da su te dvije različite funkcije istovrijedne. Zatim je postavio sljedeća pitanja:

- „1. Zahtijeva li od poslodavca načelo jednakosti plaća, sadržano u članku 119. Ugovora iz Rima, da objektivno opravda razliku u plaći između funkcije A i funkcije B?
2. Ako je odgovor na prvo pitanje potvrđan, je li dovoljno da se poslodavac, kako bi opravdao razliku u plaći, pozove na činjenicu da su plaće funkcije A odnosno funkcije B utvrđene različitim kolektivnim pregovorima koji (razmatrani zasebno) ne provode diskriminaciju na temelju spola i koji nemaju za učinak staviti žene u nepovoljniji položaj zbog njihovog spola?
3. Ako poslodavac može utvrditi da povremeno postoji ozbiljan nedostatak odgovarajućih kandidata za funkciju B i da isplaćuje veću plaću zaposlenicima na funkciji B kako bi ih privukao na tu funkciju, ali ako se također može utvrditi da se samo jedan dio razlike u plaći između funkcije B i funkcije A objašnjava potrebom da se privuku odgovarajući kandidati za funkciju B,
  - a) je li objektivno opravdana ukupna razlika u plaći ili
  - b) je li objektivno opravdan samo onaj dio razlike koji se objašnjava potrebom da se privuku odgovarajući kandidati za funkciju B ili
  - c) poslodavac mora izjednačiti plaće funkcija A i B zato što nije dokazao da je ukupna razlika objektivno opravdana?”

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

### **Prvo pitanje**

7 Svojim prvim pitanjem Court of Appeal (Žalbeni sud) želi saznati zahtijeva li načelo jednakosti plaća muškaraca i žena od poslodavca da, uz objektivno opravdanje, dokaže da razlika u plaći između dvije funkcije koje se smatraju ekvivalentnima, od kojih jednu gotovo isključivo obavljaju žene, a drugu u načelu muškarci, nije diskriminacija na temelju spola.

### *O relevantnosti pitanja*

8 Njemačka vlada ističe da Sud ne može odlučivati o postavljenom pitanju, a da prije ne utvrdi jesu li dotične funkcije ekvivalentne. Budući da, prema njezinom mišljenju, funkcije logopeda i farmaceuta nisu usporedive, ne može se raditi o povredi članka 119. Ugovora i stoga se razlike u plaći ne trebaju objektivno opravdavati.

- 9 Ta se argumentacija ne može prihvatiti.
- 10 Valja podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, članak 177. Ugovora uspostavlja okvir uske suradnje između nacionalnih sudova i Suda na temelju podjele odgovornosti među njima. Unutar tog okvira, isključivo je na nacionalnim sudovima pred kojima se vodi postupak i koji sami snose odgovornost za sudsku odluku koju moraju donijeti da, ovisno o pojedinostima svakog predmeta, ocijene je li prethodna odluka nužna za donošenje presude kao i koliko su pitanja koja postavlja Sudu relevantna (vidjeti osobito presudu od 16. srpnja 1992., *Asociación Española de Banca Privada*, C-67/91, Zb., str. I-4785., t. 25.). Dakle, kada se zahtjev nacionalnog suda odnosi na tumačenje odredbe prava Zajednice, Sud je dužan na njega odgovoriti, osim ako se od njega ne traži da odluči o općem problemu koji je isključivo hipotetičke prirode, a da ne raspoláže činjeničnim ili pravnim elementima koji su nužni kako bi dao koristan odgovor na pitanja koja su mu postavljena (vidjeti presudu od 16. srpnja 1992., *Meilicke*, C-83/91, Zb., str. I-4871.).
- 11 U ovom je slučaju Court of Appeal (Žalbeni sud), poput sudova pred kojima se postupak ranije vodio, odlučio u skladu s britanskim zakonodavstvom i uz suglasnost stranaka prije ispitivanja ekvivalentnosti predmetnih funkcija razmotriti pitanje objektivnog opravdanja razlike u plaći, što može zahtijevati složeniju istragu. To je razlog zbog kojeg se prethodna pitanja temelje na pretpostavci da su te funkcije ekvivalentne.
- 12 Kada Sud zaprimi zahtjev za tumačenje prava Zajednice koji nije očito nepovezan sa stvarnošću ili predmetom u glavnom postupku, na njega treba odgovoriti a da sam ne preispituje valjanost neke pretpostavke koju će kasnije, ako to bude potrebno, morati provjeriti sud koji je uputio zahtjev.

#### *O prethodnom pitanju*

- 13 Uobičajeno je da osoba koja navodi činjenice u prilog zahtjevu takve činjenice i dokaže. Zbog toga načelno teret dokazivanja diskriminacije na temelju spola u pogledu plaće snosi radnik koji, smatrajući se žrtvom takve diskriminacije, pokreće sudski postupak protiv svojeg poslodavca s ciljem uklanjanja takve diskriminacije.
- 14 Međutim, iz sudske prakse Suda proizlazi da se teret dokazivanja može prebaciti kada je to nužno, kako se radnicima za koje je izgledno da bi mogli biti žrtve diskriminacije ne bi oduzelo svako učinkovito sredstvo kojim se osigurava poštovanje načela jednakosti plaća. Prema tome, ako mjera koja razlikuje zaposlenike prema njihovom vremenu rada ustvari nepovoljno utječe na znatno veći broj osoba jednog ili drugog spola, onda tu mjeru treba smatrati protivnom cilju kojem teži članak 119. Ugovora, osim ako poslodavac ne dokaže da se ona temelji na objektivno opravdanim elementima koji nisu povezani ni sa kakvom diskriminacijom na temelju spola (presuda od 13. svibnja 1986., *Bilka*, 170/84, Zb., str. 1607., t. 31.; presuda od 27. lipnja 1990., *Kowalska*, C-33/89, Zb., str. I-2591., t. 16.; presuda od 7. veljače 1991., *Nimz*, C-184/89, Zb., str. I-297., t. 15.). Isto tako, kada poduzeće primjenjuje sustav plaća koji je u potpunosti netransparentan, na poslodavcu je da dokaže da njegova praksa po pitanju plaća nije diskriminirajuća ako neka radnica, u odnosu na relativno velik broj zaposlenika, utvrdi da je prosječna plaća žene manja od prosječne plaće muškarca (presuda od 17. listopada 1989., *H. K./Danfoss*, 109/88, Zb., str. 3199., t. 16.).

- 15 U ovom slučaju, kako primjećuju FHA i britanska vlada, okolnosti nisu u potpunosti jednake okolnostima u slučajevima iz navedene sudske prakse. Prvo, ne radi se zapravo o diskriminaciji koja proizlazi iz određenih odredaba poput onih koje se mogu primijeniti, na primjer, na radnike s nepunim radnim vremenom. Drugo, budući da je utvrđivanje plaća logopeda i farmaceuta NHS-a rezultat redovitih kolektivnih pregovora u kojima nema dokaza o diskriminirajućim mjerama što se tiče bilo koje od te dvije profesije, poslodavcu se ne može predbaciti da primjenjuje sustav plaća koji je u potpunosti netransparentan.
- 16 Međutim, ako je plaća logopeda znatno niža od plaće farmaceuta i ako ovu prvu profesiju obavljaju gotovo isključivo žene dok drugu u načelu obavljaju muškarci, takva situacija *prima facie* predstavlja diskriminaciju na temelju spola, ako su barem dvije razmatrane funkcije ekvivalentne i ako su statistički podaci koji opisuju tu situaciju valjani.
- 17 Na nacionalnom sudu je da procijeni može li te statističke podatke uzeti u obzir, to jest, obuhvaćaju li oni dovoljan broj pojedinaca, prikazuju li isključivo nepredvidive ili kratkoročne fenomene i jesu li uopće značajni.
- 18 U situaciji izgledne diskriminacije poslodavac mora dokazati postoje li objektivni razlozi za utvrđenu razliku u plaći. Naime, radnicima se ne bi moglo osigurati poštovanje načela jednakosti plaća pred nacionalnim sudom da dokazi o izglednoj diskriminaciji ne prebacuju na poslodavca teret dokazivanja da razlika u plaći u stvarnosti nije diskriminirajuća (vidjeti po analogiji presudu H. K./Danfoss, t. 13.).
- 19 U tim okolnostima na prvo pitanje valja odgovoriti da kada relevantna statistika otkriva znatnu razliku u plaći između dva ekvivalentna posla, od kojih jedan gotovo isključivo obavljaju žene, a drugi u načelu muškarci, članak 119. Ugovora zahtijeva od poslodavca da dokaže da se ta razlika temelji na objektivnim elementima koji nisu povezani ni sa kakvom diskriminacijom na temelju spola.

### **Drugo pitanje**

- 20 Svojim drugim pitanjem, Court of Appeal (Žalbeni sud) nastoji utvrditi je li dovoljno da se poslodavac, kako bi opravdao razliku u plaći, pozove na činjenicu da su plaće za predmeto radno mjesto utvrđene kolektivnim pregovorima koji se razlikuju iako ih provode iste stranke te koji, ako ih se razmatra zasebno, nemaju diskriminirajući učinak.
- 21 Kako to jasno proizlazi iz članka 4. Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakosti plaća muškaraca i žena (SL L 45, str. 19.), kolektivni ugovori trebaju, poput zakona i drugih propisa, poštovati načelo sadržano u članku 119. Ugovora.
- 22 Činjenica da je utvrđivanje predmetnih plaća rezultat kolektivnih pregovora koji su se zasebno vodili za svaku od tih dviju profesionalnih skupina, bez bilo kakvog diskriminirajućeg učinka unutar svake skupine, ne sprječava utvrđivanje *prima facie* diskriminacije kada rezultat tih pregovora ukazuje na razliku u postupanju između dviju skupina s istim poslodavcem i istim sindikatom. Ako je za opravdanje razlike u plaći dovoljno da se poslodavac pozove na odsutnost diskriminacije u svakom od tih pregovora razmatranih zasebno, on lako može, kako ističe njemačka vlada, zaobići načelo jednakosti plaća zasebnih pregovorima.

- 23 Stoga na drugo pitanje valja odgovoriti da radi objektivnog opravdanja razlike u plaći između dva ekvivalentna posla, od kojih jedan gotovo isključivo obavljaju žene, a drugi u načelu muškarci, nije dovoljno pozvati se na činjenicu da su odnosne plaće za ta dva posla utvrđene kolektivnim pregovorima koji se razlikuju iako ih provode iste stranke te koji, ako ih se razmatra zasebno, sami po sebi nemaju diskriminirajući učinak.

### **Treće pitanje**

- 24 Svojim trećim pitanjem, Court of Appeal (Žalbeni sud) nastoji utvrditi u kojoj mjeri – potpuno, djelomično ili nikako – činjenica da se dio razlike u plaći objašnjava nedostatkom kandidata za jedno radno mjesto i potrebom da ih se privuče većom plaćom može objektivno opravdati tu razliku u plaći.
- 25 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, na nacionalnom je sudu, koji je jedini nadležan za procjenu činjenica, da utvrdi mogu li se i u kojoj mjeri razlozi koje navodi poslodavac kako bi objasnio usvajanje prakse o plaći koja se primjenjuje neovisno o spolu radnika, ali koja u stvari više pogađa žene nego muškarce, smatrati objektivno opravdanim ekonomskim razlozima (gore navedene presude Bilka, t. 36., i Nimz, t. 14.). Ako su ti razlozi povezani s potrebama i ciljevima poduzeća, oni mogu obuhvaćati različite kriterije kao što su fleksibilnost ili prilagodljivost radnog vremena i radnog mjesta, stručne izobrazbe ili staža radnika (presuda H. K./Danfoss, t. 22. do 24.).
- 26 Situacija na tržištu rada, koja može dovesti do toga da poslodavac poveća plaću za određeni posao kako bi privukao kandidate, može predstavljati jedan od objektivno opravdanih ekonomskih razloga u smislu navedene sudske prakse. Kako će se on primjenjivati u okolnostima svakog slučaja ovisi o činjenicama i stoga ulazi u nadležnost nacionalnog sud.
- 27 Ako nacionalni sud, kako vjerojatno proizlazi iz postavljenog pitanja, može precizno utvrditi koji se dio povećanja plaće može pripisati situaciji na tržištu, svakako mora priznati da je razlika plaće objektivno opravdana u mjeri koja odgovara tom dijelu plaće. Naime, valja podsjetiti da kada nacionalna tijela moraju primijeniti pravo Zajednice, od njih se zahtijeva primjena načela proporcionalnosti.
- 28 U protivnom, na nacionalnom je sudu da procijeni je li kod utvrđivanja iznosa plaće element koji se odnosi na situaciju na tržištu bio dovoljno važan da objektivno opravda ukupnu razliku ili njezin dio.
- 29 Stoga na treće pitanje valja odgovoriti da je na nacionalnom sudu da utvrdi, primjenjujući prema potrebi načelo proporcionalnosti, predstavljaju li i u kojoj mjeri nedostatak kandidata za neko radno mjesto i potreba da ih se privuče većom plaćom objektivno opravdani ekonomski razlog za razliku u plaći između tih radnih mjesta.

### **Troškovi**

- 30 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine, njemačke vlade 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 30. listopada 1991. uputio Court of Appeal of England and Wales (Žalbeni sud, Engleska i Wales), , odlučuje:

1. **Kada relevantna statistika otkriva znatnu razliku u plaći između dva ekvivalentna posla, od kojih jedan gotovo isključivo obavljaju žene, a drugi u načelu muškarci, članak 119. Ugovora zahtijeva od poslodavca da dokaže da se ta razlika temelji na objektivnim elementima koji nisu povezani ni sa kakvom diskriminacijom na temelju spola.**
2. **Radi objektivnog opravdanja razlike u plaći između dva ekvivalentna posla, od kojih jedan gotovo isključivo obavljaju žene, a drugi u načelu muškarci, nije dovoljno pozvati se na činjenicu da su odnosne plaće za ta dva posla utvrđene kolektivnim pregovorima koji se razlikuju iako ih provode iste stranke te koji, ako ih se razmatra zasebno, sami po sebi nemaju diskriminirajući učinak.**
3. **Na nacionalnom sudu je da utvrdi, primjenjujući prema potrebi načelo proporcionalnosti, predstavljaju li i u kojoj mjeri nedostatak kandidata za neko radno mjesto i potreba da ih se privuče većom plaćom objektivno opravdani ekonomski razlog za razliku u plaći između tih radnih mjesta.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourg 27. listopada 1993.

[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: engleski