

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

14. srpnja 1994. (\*)

„Jednako postupanje prema muškarcima i ženama – Direktiva 76/207/EEZ – Zamjena zaposlenice na rodiljnom dopustu – Utvrđena trudnoća zaposlenice na zamjeni – Otkaz”

U predmetu C-32/93,

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

**Carole Louise Webb**

i

**EMO Air Cargo (UK) Ltd,**

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 i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.),

SUD (peto vijeće),

u sastavu: J. C. Moitinho de Almeida, predsjednik vijeća, R. Joliet, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (izvjestitelj) i M. Zuleeg, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Tesauro,

tajnik: L. Hewlett, administratorica,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za Carole Louise Webb, Laura Cox i Deborah King, *barristers*, koje je ovlastila Susan James, *solicitor*, Hillingdon Legal Resource Centre,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, John Collins iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta, uz asistenciju Derricka Wyatta, *QC*, iz odvjetničke komore Engleske i Walesa,
- za Komisiju Europskih zajednica, Nicholas Khan, član pravne službe, u svojstvu agenta,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja C. L. Webb, vlade Ujedinjene Kraljevine i Komisije na raspravi održanoj 21. travnja 1994.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 1. lipnja 1994.,  
donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Rješenjem od 26. studenoga 1992., koje je Sud zaprimio 4. veljače 1993., House of Lords je na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u uputio prethodno pitanje 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 i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.).
- 2 Pitanje je postavljeno u okviru spora između C. L. Webb i EMO Air Cargo (UK) Ltd (u daljnjem tekstu: EMO).
- 3 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je 1987. EMO zapošljavao 16 osoba. Jedna od četiri osobe koje su radile u odjelu uvoza, gđa Stewart, zatrudnjela je u lipnju 1987. EMO je odlučio da neće čekati njezin odlazak na rodiljni dopust da angažira njezinu zamjenu, koju bi gđa Stewart mogla obučavati šest mjeseci prije odlaska na rodiljni dopust. C. L. Webb zaposlena je, prvotno, s ciljem da nakon probnog roka osigura zamjenu za gđu Stewart. Međutim, bilo je predviđeno da C. L. Webb nastavi raditi za EMO i nakon povratka gđe Stewart. Iz spisa proizlazi da C. L. Webb nije znala da je trudna u trenutku sklapanja ugovora o radu.
- 4 C. L. Webb počela je raditi u EMO-u 1. srpnja 1987. Dva tjedna kasnije C. L. Webb pomislila je da bi mogla biti trudna. Njezin poslodavac o tome je bio indirektno obaviješten te ju je nakon toga pozvao i obavijestio o svojoj namjeri da joj da otkaz. Trudnoća C. L. Webb bila je potvrđena tjedan dana kasnije. C. L. Webb je 30. srpnja primila obavijest o otkazu u kojoj se među ostalim navodi: „Sjećate se da ste na razgovoru za posao, prije otprilike četiri tjedna, bili obaviješteni da je radno mjesto za koje ste se prijavili i koje ste dobili bilo dostupno zato što je jedna od naših zaposlenica bila trudna. Budući da ste me tek sada obavijestili da ste vi također trudni, ne preostaje mi druga mogućnost nego raskinuti ugovor o radu koji ste sklopili s našim društvom.”
- 5 C. L. Webb je zatim pokrenula postupak pred Industrial Tribunal (Radni sud), pozivajući se na izravnu diskriminaciju na temelju spola i, podredno, na neizravnu diskriminaciju.
- 6 Relevantno nacionalno zakonodavstvo je u ovom slučaju Sex Discrimination Act iz 1975. Naime, iz spisa proizlazi da se C. L. Webb ne može pozvati na članak 54. Employment Protection (Consolidation) Acta iz 1978., koji zabranjuje nezakonite otkaze, ni na njegov članak 60. prema kojem je otkaz zbog trudnoće nezakonit otkaz. Naime, na temelju članka 64. istog teksta, zaposlenice koje su zaposlene manje od dvije godine nemaju pravo na takvu zaštitu.

- 7 Članak 1. stavak 1. Sex Discrimination Acta određuje:
- „Diskriminacija se provodi u svim okolnostima koje su relevantne prema odredbama predviđenim ovim zakonom ako se:
- a) prema ženi, zbog njezinog spola, postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema muškarcu [...]”
- 8 U skladu s člankom 2.:
- „(1) Članak 1. i odredbe odjeljaka II. i III. o diskriminaciji žena na temelju spola treba tumačiti na način da se jednako primjenjuju na postupanje prema muškarcima te s nužnim izmjenama proizvode učinak u tu svrhu.
- (2) Prilikom primjene prvog stavka ne uzima se u obzir posebno postupanje koje se odobrava ženama s obzirom na trudnoću ili porod.”
- 9 Članak 5. stavak 3. određuje:
- „Usporedba slučajeva osoba različitog spola ili bračnog statusa u smislu članka 1. stavka 1. [...] mora biti takva da su relevantne okolnosti u jednom slučaju iste kao u drugom ili da se od njega bitno ne razlikuju.”
- 10 Naposljetku, članak 6. stavak 2. Sex Discrimination Acta propisuje:
- „Osoba koja zapošljava ženu u poslovnoj jedinici u Velikoj Britaniji postupa protivno zakonu ako prema njoj provodi diskriminaciju
- [...]
- b) dajući joj otkaz ili primjenjujući na nju bilo koju drugu mjeru zbog koje trpi štetu.”
- 11 Industrial Tribunal (Radni sud) odbio je tužbu C. L. Webb. Naime, utvrdio je da C. L. Webb nije bila žrtva izravne diskriminacije na temelju spola. Smatrao je da je pravi i odlučujući razlog otkaza C. L. Webb njezina predvidljiva nemogućnost da izvrši glavnu zadaću zbog koje je zaposlena, a to je da osigura zamjenu za gđu Stewart dok je na rodiljnom dopustu. Industrial Tribunal (Radni sud) smatra da, u slučaju da je u istu svrhu kao C. L. Webb bio zaposlen muškarac i da je obavijestio svojeg poslodavca da će u razdoblju koje je usporedivo s vjerojatnom odsutnošću C. L. Webb biti odsutan, taj bi muškarac dobio otkaz.
- 12 Industrial Tribunal (Radni sud) također je ustvrdio da C. L. Webb nije bila žrtva neizravne diskriminacije. Vjerojatnost da neće moći obavljati posao radi kojeg su zaposleni veća je, zbog moguće trudnoće, kod žena nego kod muškaraca. Međutim, prema mišljenju Industrial Tribunal (Radni sud), poslodavac je pružio dokaze da razumne potrebe njegovog poslovanja zahtijevaju da osoba zaposlena kao zamjena za gospođu Stewart za vrijeme njezinog rodiljnog dopusta bude na raspolaganju.

- 13 Prigovori koje je C. L. Webb podnijela najprije pred Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud), a zatim pred Court of Appeal (Žalbeni sud) bili su bezuspješni. Court of Appeal (Žalbeni sud) dopustio je C. L. Webb da se obrati House of Lords.
- 14 House of Lords tvrdi da je posebnost slučaja u činjenici da je trudnica koja je dobila otkaz bila zaposlena, barem prvotno, s ciljem da zamijeni zaposlenicu koja je sama trebala otići na rodiljni dopust. Pita se je li otkaz bio nezakonit jer je C. L. Webb bila trudna, ili su pak važniji razlozi koji opravdavaju njezino zapošljavanje.
- 15 Procijenivši da primjenjivo nacionalno zakonodavstvo valja tumačiti na način da bude usklađeno s tumačenjem Direktive 76/207 kako ga utvrdi Sud, House of Lords odlučio je prekinuti postupak i postaviti sljedeće prethodno pitanje:
- „Radi li se o diskriminaciji na temelju spola, koja je protivna Direktivi 76/207/EEZ, kada poslodavac dâ otkaz, nakon razdoblja obuke, zaposlenici (tužiteljici) koju je zaposlio radi zamjene druge zaposlenice dok je na rodiljnom dopustu:
- a) ako ubrzo nakon zapošljavanja poslodavac otkrije da će sama tužiteljica također uskoro biti na rodiljnom dopustu tijekom rodiljnog dopusta druge zaposlenice, te joj dâ otkaz zato što mu treba da osoba zaposlena na to radno mjesto bude na poslu u tom razdoblju;
- b) ako tužiteljica ne bi bila zaposlena da je poslodavac znao za trudnoću na datum zapošljavanja; i
- c) ako bi poslodavac osobi zaposlenoj u istu svrhu, koja bi zatražila dopust tijekom relevantnog razdoblja zbog medicinskih ili drugih razloga, jednako tako dao otkaz?”
- 16 Iz spisa proizlazi da se prethodno pitanje odnosi na ugovor o radu sklopljen na neodređeno razdoblje.
- 17 U skladu s člankom 1. stavkom 1., svrha Direktive 76/207 jest provedba načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u državama članicama s obzirom na mogućnost zapošljavanja, uključujući profesionalno napredovanje i strukovno osposobljavanje, te s obzirom na radne uvjete.
- 18 Članak 2. stavak 1. direktive određuje da „načelo jednakog postupanja znači nepostojanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, posebno s obzirom na bračno stanje ili obiteljsku situaciju.” Na temelju članka 5. stavka 1., „primjena načela jednakog postupanja s obzirom na radne uvjete, uključujući i uvjete za otkaz, znači da muškarcima i ženama moraju biti zajamčeni isti uvjeti bez diskriminacije na temelju spola.” [neslužbeni prijevod]
- 19 Kako je Sud odlučio u presudi od 8. studenoga 1990., *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (C-179/88, Zb., str. I-3979., t. 13., u daljnjem tekstu: presuda Hertz), i potvrdio u presudi od 5. svibnja 1994., *Habermann-Beltermann* (C-421/92, Zb., str. I-1657., t. 15.), otkaz radnici zbog trudnoće predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola.

- 20 Nadalje valja primijetiti da, ostavivši državama članicama pravo da zadrže ili uvedu odredbe namijenjene zaštiti žena u pogledu „trudnoće i majčinstva”, članak 2. stavak 3. Direktive 76/207 priznaje, s obzirom na načelo jednakog postupanja, legitimnost zaštite biološkog stanja žene tijekom i nakon trudnoće, s jedne strane, odnosno zaštite posebnog odnosa između žene i djeteta u razdoblju nakon trudnoće i poroda, s druge strane (presude Habermann-Beltermann, t. 21. i od 12. srpnja 1984., Hofmann, 184/83, Zb., str. 3047., t. 25.).
- 21 Uzimajući u obzir štetne posljedice koje vjerojatnost otkaza može imati za fizičko i psihičko stanje radnica koje su trudne i koje su nedavno rodile ili doje, uključujući posebno ozbiljan rizik da trudna radnica bude primorana na dobrovoljni prekid trudnoće, zakonodavac Zajednice je, na temelju članka 10. Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (SL L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 188.), predvidio posebnu zaštitu žena, zabranivši otkaz tijekom razdoblja od početka trudnoće do kraja roditeljnog dopusta.
- 22 Valja nadalje istaknuti da članak 10. Direktive 92/85 ne predviđa nikakav izuzetak ili odstupanje od zabrane otkaza trudnici tijekom tog razdoblja, osim u iznimnim slučajevima koji nisu povezani s njezinim stanjem.
- 23 Na pitanje koje je postavio House of Lords, a koje se odnosi na Direktivu 76/207, valja odgovoriti uzimajući u obzir opći kontekst.
- 24 Prije svega, u odgovoru na pitanje House of Lordsa ne može se uspoređivati situacija žene koja se našla u nemogućnosti izvršiti svoju zadaću radi koje je bila zaposlena, zbog trudnoće koja je otkrivena nedugo nakon sklapanja ugovora o radu, s onom muškarca koji se nalazi u istoj nemogućnosti radi medicinskih ili drugih razloga.
- 25 Naime, kako ispravno ističe C. L. Webb, trudnoća ni na koji način nije usporediva s patološkim stanjem, a još manje s odsutnosti s posla zbog nemedicinskih razloga, što su situacije koje mogu biti razlog otkaza ženi, a da taj otkaz ne bude diskriminirajući na temelju spola. Nadalje, u gore navedenoj presudi Hertz, Sud je napravio jasnu razliku između trudnoće i bolesti, čak i pod pretpostavkom da se bolest može pripisati trudnoći, ali se manifestira nakon roditeljnog dopusta. Istaknuo je (t. 16.) da nema razloga razlikovati takvu bolest od svake druge bolesti.
- 26 Valja dodati da se, suprotno argumentu vlade Ujedinjene Kraljevine, otkaz trudnici koja je zaposlena na neodređeno vrijeme ne može temeljiti na razlozima koji proizlaze iz njezine nemogućnosti da ispuni bitne uvjete svojeg ugovora o radu. Dostupnost zaposlenika za poslodavca je bitan uvjet dobrog izvršenja ugovora o radu. Međutim, zaštita koja je ženi tijekom trudnoće, te kasnije nakon poroda, zajamčena pravom Zajednice ne može ovisiti o tome je li njezina prisutnost u razdoblju koje se podudara s njezinim roditeljnim dopustom neophodna za dobro funkcioniranje poduzeća u kojem je zaposlena. Suprotno tumačenje lišilo bi odredbe direktive njihovog korisnog učinka.
- 27 U situaciji kao što je ona C. L. Webb, raskid ugovora na neodređeno vrijeme zbog trudnoće radnice ne može se opravdati činjenicom da je zaposlenica, samo

privremeno, bila spriječena obavljati posao radi kojeg je bila zaposlena (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Habermann-Beltermann, t. 25., i mišljenje nezavisnog odvjetnika u ovom slučaju, t. 10. i 11.).

- 28 Činjenica da se glavni postupak odnosi na ženu koja je, prvotno, trebala zamijeniti drugu zaposlenicu tijekom njezinog rodiljnog dopusta, ali koja je ubrzo nakon zapošljavanja i sama zatrudnjela, ne utječe na odgovor koji treba dati nacionalnom sudu.
- 29 Stoga valja odgovoriti da je odredbama članka 2. stavka 1. u vezi s odredbama članka 5. stavka 1. Direktive 76/207 protivan otkaz zaposlenici koja je zaposlena na neodređeno vrijeme s ciljem da, prvotno, zamijeni drugu zaposlenicu tijekom njezinog rodiljnog dopusta, a koja to ne može učiniti jer je ubrzo nakon zapošljavanja i sama zatrudnjela.

### **Troškovi**

- 30 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 (peto vijeće),

odlučujući o pitanju koje mu je postavio House of Lords, rješenjem od 26. studenoga 1992., odlučuje:

**Otkaz zaposlenici koja je zaposlena na neodređeno vrijeme s ciljem da, prvotno, zamijeni drugu zaposlenicu tijekom njezinog rodiljnog dopusta, a koja to ne može učiniti jer je ubrzo nakon zapošljavanja i sama zatrudnjela, protivan je odredbama članka 2. stavka 1. u vezi s odredbama članka 5. 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.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourgu, 14. srpnja 1994.

[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: engleski