

PRESUDA SUDA

30. lipnja 1998.(*)

„Jednako postupanje prema ženama i muškarcima – Otkaz trudnici – Izostanci zbog bolesti koja je nastala zbog trudnoće”

U predmetu C-394/96,

povodom zahtjeva koji je na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u Suda uputio House of Lords (Ujedinjena Kraljevina), s ciljem da u sporu koji se vodi pred tim sudom između

Mary Brown

i

Rentokil Initial UK Ltd (prije Rentokil Ltd),

donese prethodnu odluku o tumačenju članka 2. stavka 1. i 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 (SL L 39, str. 40.),

SUD,

u sastavu: C. Gulmann, predsjednik trećeg i petog vijeća, u svojstvu predsjednika, H. Ragnemalm, M. Wathelet i R. Schintgen, predsjednici vijeća, G. F. Mancini, P. J. G. Kapteyn (izvjestitelj), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann i L. Sevón, suci,

nezavisni odvjetnik: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

tajnik: H. von Holstein, zamjenik tajnika,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za M. Brown, Colin McEachran, *QC*, i Ian Truscott, *advocate*, koje je ovlastio Mackay Simon, *solicitor*,
- za Rentokil Initial UK Ltd, John Hand, *QC*, i Gerard F. McDermott, *barrister*, koje je ovlastio Gareth T. Brown, *solicitor*,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, Stephanie Ridley iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta, uz asistenciju Dinah Rose, *barrister*,
- za Komisiju Europskih zajednica Pieter Jan Kuyper, pravni savjetnik i Marie Wolfcarius, iz pravne službe, u svojstvu agenata,

saslušavši usmena očitovanja M. Brown, Rentokil Initial UK Ltd, vlade Ujedinjene Kraljevine i Komisije na raspravi održanoj 16. prosinca 1997.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 5. veljače 1998.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 28. studenoga 1996., koje je Sud zaprimio 9. prosinca iste godine, House of Lords uputio je Sudu na temelju članka 177. Ugovora o EZ-u radi donošenja prethodne odluke dva pitanja o tumačenju članka 2. stavka 1. i 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 (SL L 39, str.40.).
- 2 Ta su pitanja postavljena u okviru spora između M. Brown i Rentokil Initial UK Ltd (u daljnjem tekstu: Rentokil) u pogledu otkaza koji je dobila za vrijeme trudnoće.
- 3 Kao što to proizlazi iz rješenja suda koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku, M. Brown je u Rentokilu bila zaposlena kao vozačica. Njezin posao uglavnom se sastojao od prijevoza i zamjene jedinica „Sanitact” u trgovinama i drugim centrima. Prema mišljenju zainteresirane stranke radilo se o teškom poslu.
- 4 U kolovozu 1990. M. Brown je obavijestila Rentokil da je trudna. Potom je počela osjećati tegobe povezane s trudnoćom. Počevši od 16. kolovoza 1990. predala je niz potvrda u razmaku od četiri tjedna u kojima je bilo navedeno da ima tegobe u vezi s trudnoćom. Nakon sredine kolovoza 1990. prestala je raditi.
- 5 Rentokilovi ugovori o radu za zaposlenike sadržavali su klauzulu prema kojoj će se dotičnom radniku, bilo muškarci ili ženi, koji izostane s posla zbog bolesti neprekidno više od 26 tjedana otkazati ugovor o radu.
- 6 Dana 9. studenoga 1990. predstavnici Rentokila obavijestili su M. Brown da joj je polovica razdoblja od 26 tjedana protekla i podsjetili je da će joj ugovor o radu prestati važiti 8. veljače ako se, nakon što se podvrgne nezavisnom liječničkom pregledu, do tog dana ne vrati na posao. To joj je bilo potvrđeno u dopisu poslanom istog dana.
- 7 M. Brown se nakon tog dopisa nije vratila na posao. Nesporno je da se nikad nije predvidjelo to da bi se mogla vratiti i prije kraja razdoblja od 26 tjedana. Dopisom od 30. siječnja 1991., s učinkom 8. veljače 1991., stoga je dobila je otkaz dok je bila trudna. Njezin sin rođen je 22. ožujka 1991.
- 8 U vrijeme kada je M. Brown dobila otkaz, člankom 33. Employment Protection (Consolidation) Acta (Zakon (konsolidirani) o pravima iz radnog odnosa) iz 1978. bilo je predviđeno da se radnica koja je u potpunosti ili djelomično zbog trudnoće ili poroda

izostala s posla pod određenim pretpostavkama ima pravo vratiti na posao. Radnica je među ostalim morala biti zaposlena sve do početka jedanaestog tjedna koji prethodi tjednu termina poroda, i to bez prekida najmanje dvije godine.

- 9 Prema rješenju suda koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku, ako se krene od pretpostavke prema kojoj je datum rođenja djeteta M. Brown bio i očekivani datum porođaja, s obzirom na to da ona na dan 30. prosinca 1990. nije bila zaposlena dvije godine, nije imala pravo izostati s posla od jedanaestog tjedna prije poroda primjenom članka 33. Employment Protection (Consolidation) Acta (Zakon (konsolidirani) o pravima iz radnog odnosa) iz 1978. i vratiti se na posao u bilo kojem trenutku tijekom 29 tjedana nakon toga. Međutim, imala je pravo na „Statutory Maternity Pay” (zakonska naknada za vrijeme rodiljnog dopusta) na temelju članaka 46. do 48. Social Security Acta (Zakon o socijalnom osiguranju) iz 1986.
- 10 Odlukom upisanom s 5. kolovoza 1991., Industrial Tribunal (Industrijski sud) odbio je tužbu M. Brown koju je na temelju Sex Discrimination Acta (Zakon o nediskriminaciji na temelju spola) iz 1975. podnijela zbog toga što je dobila otkaz. Taj je sud smatrao da se ako je radnica izostajala s posla zbog bolesti povezane s trudnoćom, a ta je bolest započela znatno prije nego postanu primjenjive zakonske odredbe o rodiljnom dopustu, i trajala je bez prekida, pa je zatim uslijedio otkaz, taj otkaz ne pripada u kategoriju otkaza koji se samo zbog toga što su upućeni trudnici, automatski smatraju diskriminirajućim.
- 11 Odlukom od 23. ožujka 1992. Employment Appeal Tribunal (Radni žalbeni sud) odbio je žalbu M. Brown.
- 12 Odlukom od 18. siječnja 1995. Extra Division of the Court of Session (posebno vijeće Vrhovnog građanskog suda) je objavio prethodnu odluku u kojoj je utvrdio da u ovom predmetu nije bilo nikakve diskriminacije u smislu Zakona o nediskriminaciji na temelju spola iz 1975. Taj sud je ustvrdio da stoga što je Sud utvrdio jasnu razliku između trudnoće i bolesti koja se može pripisati trudnoći (presuda od 8. studenoga 1990., Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund, tzv. Hertz, C-179/88, Zb., str. I-3979.) M. Brown, koja je izostajala s posla zbog bolesti zbog koje je i dobila otkaz, ne bi mogla uspjeti u sporu.
- 13 M. Brown je podnijela žalbu ispred House of Lords, koji je Sudu uputio sljedeća prethodna pitanja:
 - „1. (a) Je li protivno članku 2. stavku 1. i članku 5. stavku 1. Direktive Vijeća 76/207/EEZ-a (u daljnjem tekstu: Direktiva o jednakosti postupanja) trudnu radnicu u bilo kojem trenutku tijekom trudnoće otpustiti jer je izostajala s posla zbog bolesti koja je nastala zbog te trudnoće?
 - (b) Utječe li na odgovor kojim se treba odgovoriti na pitanje 1.(a) činjenica da je radnica dobila otkaz na osnovi ugovorne klauzule na temelju koje poslodavac otkaz može dati radnicima bilo kojeg spola nakon određenog broja tjedana neprekidnog izostanka s posla?
 2. (a) Je li protivno članku 2. stavku 1. i članku 5. stavku 1. Direktive o jednakosti postupanja otkaz zbog izostanka s posla zbog bolesti koja je nastala zbog trudnoće dati radnici koja ne ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na izostanak s posla

zbog trudnoće ili na rodiljni dopust tijekom razdoblja koje određuje nacionalno pravo zato što nije bila zaposlena tijekom razdoblja određenog tim pravom ako je taj otkaz nastupio u tijeku tog razdoblja?

(b) Utječe li na odgovor kojim se treba odgovoriti na pitanje 2.(a) činjenica da je radnica dobila otkaz na osnovi ugovorne klauzule na temelju koje poslodavac otkaz može dati radnicima bilo kojeg spola nakon određenog broja tjedana neprekidnog izostanka s posla?"

Prvi dio prvog pitanja

- 14 Najprije valja podsjetiti da je prema članku 1. stavku 1. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. cilj te direktive da se u državama članicama primjenjuje načelo ravnopravnosti prema muškarcima i ženama s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete.
- 15 Članak 2. stavak 1. Direktive pojašnjava da „načelo ravnopravnosti [...] podrazumijeva nepostojanje bilo kakve vrste diskriminacije na temelju spola, bilo izravne ili neizravne” [neslužbeni prijevod]. Na temelju članka 5. stavka 1. „primjena načela jednakog postupanja s obzirom na uvjete rada, uključujući uvjete koji obuhvaćaju otkaz, znači da su osigurani isti uvjeti i za žene i za muškarce, bez diskriminacije utemeljene na spolu”[neslužbeni prijevod].
- 16 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda otkaz radnici zbog trudnoće ili zbog razloga koji se uglavnom temelji na trudnoći odnosi se samo na žene i zato predstavlja diskriminaciju utemeljenu na spolu (vidjeti presudu od 8. studenoga 1990., Dekker, C-177/88, Zb., str. I-3941., t. 12.; navedenu presudu Hertz, t. 13.; od 5. svibnja 1994., Habermann-Beltermann, C-421/92, Zb., str. I-1657., t. 15., i od 14. srpnja 1994., Webb, C-32/93, Zb., str. I-3567., t. 19.).
- 17 Kao što je Sud to ustvrdio u točki 20. navedene presude Webb, članak 2. stavak 3. Direktive 76/207, prema kojem države članice pridržavaju pravo zadržati ili uvesti odredbe čija je svrha zaštita žena u pogledu „trudnoće i majčinstva”, prepoznaje legitimitet, s obzirom na načelo jednakosti postupanja prema spolovima, s jedne strane, zaštite biološkog uvjeta koji žena ima tijekom trudnoće i nakon nje, i s druge strane, zaštite posebnog odnosa između žene i njezinog djeteta tijekom razdoblja koji slijedi nakon trudnoće i poroda.
- 18 Upravo s obzirom na štetne učinke koje rizik od otkaza može imati na fizičko i psihičko stanje žena koje su trudne, žena koje su nedavno rodile ili žena koje doje, uključujući osobito ozbiljan rizik da bi se od trudnica moglo tražiti da dobrovoljno prekinu trudnoću, zakonodavac Unije 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 (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, str. 1) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.), koju države članice moraju prenijeti najkasnije dvije godine nakon njezinog donošenja, naknadno predvidio posebnu zaštitu za žene propisavši zabranu otpuštanja tijekom razdoblja od početka trudnoće do kraja

rodiljnog dopusta. Naime, članak 10. Direktive 92/85 nije predvidio nikakvu iznimku ili odstupanje od zabrane otpuštanja trudnice tijekom tog razdoblja, osim u izvanrednim slučajevima nevezanim za stanje zainteresirane stranke (u tom pogledu vidjeti navedenu presudu Webb, t. 21. i 22.).

- 19 Na prvi dio prvog prethodnog pitanja valja odgovoriti da kad je riječ o Direktivi 76/207, treba voditi računa o tom općem kontekstu.
- 20 Prije svega, iz spisa proizlazi da se to pitanje odnosi na otkaz radnici tijekom trudnoće, jer je zbog nesposobnosti za rad uzrokovane tim stanjem ona izostajala s posla. Kao što je to Rentokil primijetio, uzrok otkaza upućenog M. Brown leži u okolnosti da je ona tijekom trudnoće bila bolesna do te mjere da nije mogla raditi 26 tjedana. Osim toga, nesporno je da je ta bolest nastala zbog trudnoće.
- 21 Međutim, otkaz koji se daje ženi tijekom trudnoće ne može se temeljiti na nesposobnosti te žene da u svom stanju obavlja dužnosti na koje se obvezala poslodavcu. Ako bi se usvojilo takvo tumačenje, korist iz pravom Zajednice zajamčene zaštite ženi tijekom trudnoće imale bi samo trudne radnice koje su bile u mogućnosti poštovati obveze iz svog ugovora o radu, tako da bi odredbe Direktive 76/207 izgubile svoj koristan učinak (vidjeti navedenu presudu Webb, t. 26.).
- 22 Naime, iako se trudnoća ni po čemu ne poistovjećuje s patološkim stanjem (navedena presuda Webb, točka 25.), ipak je trudnoća, kao što to ističe nezavisni odvjetnik u točki 56. svog mišljenja, razdoblje tijekom kojega mogu nastati teškoće i komplikacije zbog kojih žena mora biti podvrgnuta strogom liječničkom nadzoru i zbog kojih je po potrebi tijekom cijelog ili dijela trajanja trudnoće obvezno potpuno mirovati. Te teškoće i komplikacije, koje mogu prouzrokovati nesposobnost za rad, odnose se na rizike koji su neodvojivo povezani s trudnoćom i tako čine dio tog posebnog stanja.
- 23 U točki 15. navedene presude Hertz Sud je osim toga na temelju članka 2. stavka 3. Direktive 76/207 podsjetio da ta direktiva dozvoljava da se nacionalnim odredbama zajamče posebna prava žena na osnovi trudnoće i majčinstva. Sud je iz toga zaključio da je žena tijekom rodiljnog dopusta odobrenog na temelju primjene nacionalnog prava zaštićena od otkaza zbog izostanka.
- 24 Iako se na temelju članka 2. stavka 3. Direktive 76/207 takva zaštita od otkaza treba priznati ženi tijekom rodiljnog dopusta (navedena presuda Hertz, t.15.), načelo nediskriminacije pak zahtijeva sličnu zaštitu tijekom cijelog trajanja trudnoće. Naime, kao što to proizlazi iz točke 22. ove presude, otkaz radnici, koja je zbog nesposobnosti za rad proizašla iz trudnoće izostajala s posla, koji nastupi tijekom trudnoće, povezan je s pojavom rizika svojstvenima trudnoći i stoga se treba smatrati kao otkaz koji je utemeljen prvenstveno na činjenici trudnoće te radnice. Takav otkaz mogu dobiti samo žene i stoga predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola.
- 25 Iz toga slijedi da je članku 2. stavku 1. i članku 5. stavku 1. Direktive 76/207 protivno da se trudnoj radnici u bilo kojem trenutku tijekom trudnoće uputi otkaz jer je zbog nesposobnosti za rad uzrokovane bolešću koja je nastala zbog te trudnoće izostajala s posla.

- 26 Za razliku od toga, ukoliko patološka stanja u vezi s trudnoćom ili porodom nastupe nakon završetka rodiljnog dopusta, ona su obuhvaćena općim sustavom koji se primjenjuje u slučaju bolesti (u tom smislu vidjeti navedenu presudu Hertz, t. 16. i 17.) U takvoj situaciji jedino pitanje jest postupa li se na jednaki način prema radnicama koje su izostajale s posla nakon rodiljnog dopusta zbog nesposobnosti za rad koja je nastupila zbog tih teškoća kao i prema radnicima zbog nesposobnosti za rad u istom trajanju, a ako se postupa jednako, ne postoji diskriminacija na temelju spola.
- 27 Također, iz svih prethodnih razmatranja, suprotno onome što je Sud presudio u presudi od 29. svibnja 1997., Larsson (C-400/95, Zb., str. I-2757., t. 23.), proizlazi da kad je radnica izostajala zbog bolesti koja je nastala zbog trudnoće ili poroda, pod pretpostavkom da se ta bolest pojavila tijekom trudnoće i da je trajala tijekom i nakon rodiljnog dopusta, njezin izostanak ne samo tijekom rodiljnog dopusta nego i tijekom razdoblja koje traje od početka trudnoće do početka rodiljnog dopusta, ne može se uzeti u obzir prilikom izračuna razdoblja kojim se opravdava njezin otkaz u nacionalnom pravu. Kad je riječ o njezinom izostanku nakon rodiljnog dopusta, on se ne može uzeti u obzir pod istim pretpostavkama kao i izostanak muškarca zbog nesposobnosti za rad u istom trajanju.
- 28 Stoga na prvi dio prvog pitanja valja odgovoriti da je članku 2. stavku 1. i članku 5. stavku 1. Direktive 76/207 protivan otkaz koji je upućen trudnoj radnici u bilo kojem trenutku tijekom trudnoće jer je zbog nesposobnosti za rad uzrokovane bolešću koja je nastala zbog te trudnoće izostajala s posla.
- Drugi dio prvog pitanja
- 29 Drugi dio prvog pitanja odnosi se na ugovornu klauzulu na temelju koje poslodavac otkaz može dati radnicima bilo kojeg spola nakon određenog broja tjedana neprekidnog izostanka s posla.
- 30 Prema ustaljenoj sudskoj praksi, primjena različitih pravila na usporedive situacije ili primjena istog pravila na različite situacije predstavlja diskriminaciju (među ostalim vidjeti presudu od 13. veljače 1996., Gillespie i dr., C-342/93, Zb., str. I-475., t. 16.).
- 31 Ukoliko se klauzula provede kako bi se trudnoj radnici dao otkaz jer je zbog nesposobnosti za rad koja je proizašla iz trudnoće izostajala s posla, pravilo koje sadržava ta klauzula, a koje se odnosi i na muškarce i na žene, primjenjuje se na jednaki način na različite situacije, s obzirom na to da se, kao što to proizlazi iz odgovora na prvi dio prvog pitanja, situacija trudne radnice koja je nesposobna za rad zbog teškoća povezanih s trudnoćom ne može izjednačiti sa situacijom bolesnog radnika koji je izostajao zbog nesposobnosti za rad u istom trajanju.
- 32 Prema tome, primjena te ugovorne klauzule kada se ona primjenjuje u slučaju kao što je ovaj čini izravnu diskriminaciju na temelju spola.
- 33 Stoga na drugi dio prvog pitanja valja odgovoriti tako da okolnost što je trudnoj radnici ugovor o radu otkazan na osnovi ugovorne klauzule na temelju koje poslodavac može otpustiti radnike bilo kojeg spola nakon određenog broja tjedana neprekidne odsutnosti s posla ne može izmijeniti odgovor na prvi dio prvog pitanja.

Drugo pitanje

- 34 Uzevši u obzir odgovor na prvo pitanje, nije potrebno odgovoriti na drugo pitanje.

Troškovi

- 35 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine i Komisije, 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 navedenoga,

SUD,

odlučujući o pitanju koje je presdom od 28. studenoga 1996. uputio House of Lords, odlučuje:

Članku 2. stavku 1. i članku 5. stavku 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 protivan je otkaz koji je upućen trudnoj radnici u bilo kojem trenutku tijekom trudnoće jer je zbog bolesti koja je nastala zbog te trudnoće izostajala s posla.

Na to ne utječe okolnost da je trudna radnica dobila otkaz na osnovi ugovorne klauzule na temelju koje poslodavac nakon određenog broja tjedana neprekidnog izostanka s posla može otpustiti radnike bilo kojeg spola.

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourggu 30. lipnja 1998.

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski