

PRESUDA SUDA

14. rujna 1999.(*)

„Jednaka plaća muškaraca i žena – Otpremnina – Neizravna diskriminacija”

U predmetu C-249/97,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EZ-u (sada članak 234. UEZ-a) koji je uputio Landesgericht Linz, (Zemaljski sud u Linzu, Austrija), u postupku koji se pred njim vodi između

Gabriele Gruber

i

Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG,

o tumačenju članka 119. Ugovora o EZ-u (članci 117. do 120. Ugovora o EZ-u zamijenjeni su člancima 136. do 143. UEZ-a),

SUD,

u sastavu: G.C. Rodríguez Iglesias, predsjednik, P. J. G. Kapteyn (izvjestitelj), J.-P. Puissochet, G. Hirsch i P. Jann (predsjednici vijeća), J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet i R. Schintgen, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Léger,

tajnik: H.A. Rühl, glavni administrator,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za Gabriele Gruber, Klaus Mayr, Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Ober-Österreich u Linzu,
- za Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, Christoph Szep, *Rechtsanwalt*, Linz,
- za austrijsku vladu, Wolf Okresek, Ministerialrat am Kanzleramt, u svojstvu agenta,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, Lindsey Nicoll iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta, i Clive Lewis, *barrister*,

- za Komisiju Europskih zajednica, Marie Wolfcarius i Barbara Brandtner, iz njezine Pravne službe, u svojstvu agenata, uz asistenciju Stefana Köcka i Martina Odera, iz Briselske odvjetničke komore,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja Gabriele Gruber, Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG i Komisije na raspravi održanoj 8. prosinca 1998.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 23. veljače 1999.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 24. listopada 1996., koje je Sud zaprimio 8. srpnja 1997., Landesgericht Linz (Zemaljski sud u Linzu) uputio je Sudu na temelju članka 177. Ugovora o EZ-u (sada članak 234. UEZ-a) zahtjev za prethodnu odluku o dva pitanja o tumačenju članka 119. Ugovora o EZ-u (članci 117. do 120. Ugovora o EZ-u zamijenjeni su člancima 136. do 143. UEZ-a).
- 2 Ta su pitanja postavljena u okviru spora između Gabriele Gruber i Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (dalje u tekstu: Silhouette).

Relevantno pravo

Austrijsko pravo

- 3 Članak 23. stavak 1. Angestelltengesetzes (Zakon o zaposlenicima, dalje u tekstu: AngG) predviđa da zaposlenik u slučaju završetka radnog odnosa koji je trajao bez prekida tri godine ima pravo na otpremninu.
- 4 Međutim, u skladu s člankom 23. stavkom 7. AngG-a, otpremnina se ne isplaćuje ako zaposlenik sam raskine ugovor o radu, ako podnese ostavku prije isteka ugovornog razdoblja bez ikakvog važnog razloga ili ako je sam odgovoran za otkaz koji je dobio prije isteka ugovornog razdoblja.
- 5 Važni razlozi zbog kojih zaposlenik može raskinuti svoj ugovor i dobiti punu otpremninu predviđenu člankom 23. stavkom 1. AngG-a utvrđeni su zakonom. Oni su navedeni u članku 26. AngG-a i članku 82.a Gewerbeordnung 1859 (Zakon o trgovini i industriji, dalje u tekstu: GewO 1859), koji se primjenjuje na radnike.
- 6 Članak 26. AngG-a glasi:

„Posebno sljedeći razlozi smatraju se važnim razlozima koji opravdavaju prijevremeni odlazak zaposlenika:

(1) zaposlenik nije sposoban za rad ili ne može nastaviti raditi a da si ne naruši zdravlje ili moralnu dobrobit;

(2) poslodavac nepropisno smanjuje ili uskraćuje plaću na koju zaposlenik ima pravo, diskriminira ga davanjem nezdravih ili nedostatnih obroka ili nezdravih uvjeta smještaja kada se plaća daje u naravi, ili se ne pridržava drugih važnih uvjeta iz ugovora;

(3) poslodavac ne ispunjava svoju zakonsku obvezu zaštite života, zdravlja i moralne dobrobiti zaposlenika;

(4) poslodavac nanosi fizičku ili moralnu štetu zaposleniku ili članovima njegove obitelji ili ozbiljno narušava njihov ugled, ili odbija zaštititi zaposlenika od takvog ponašanja od strane kolege ili člana obitelji poslodavca.”

7 Članak 82.a GewO-a 1859 predviđa:

„Radnik može napustiti posao prije isteka ugovornog razdoblja bez prethodne obavijesti, ako:

(a) ne može nastaviti raditi bez dokazive štete za svoje zdravlje;

(b) poslodavac nanosi fizičku štetu radniku ili članovima njegove obitelji ili ozbiljno narušava njihov ugled;

(c) poslodavac ili članovi njegove obitelji pokušavaju navesti radnika ili članove njegove obitelji na nemoralno ili nezakonito ponašanje;

(d) poslodavac nepropisno uskraćuje radniku dogovorenu plaću ili se ne pridržava drugih važnih uvjeta iz ugovora;

(e) poslodavac ne može ili ne želi radniku isplatiti plaću.”

8 Članak 23.a stavak 3. AngG-a, uveden 1971., predviđa da žene koje su bile zaposlene pet godina bez prekida moraju imati pravo na polovicu otpremnine koja se isplaćuje na temelju članka 23. stavka 1. ako otkaz daju nakon rođenja živorođenog djeteta, unutar razdoblja zaštite majčinstva određenog u članku 5. stavku 1. Mutterschutzgesetzes (Zakon o roditeljskim potporama, dalje u tekstu: MSchG). Ako zaposlenica koristi pravo na roditeljski dopust u skladu s MSchG-om, otkaz mora dati najkasnije tri mjeseca prije isteka roditeljskog dopusta.

9 U skladu s člankom 23.a stavkom 4. AngG-a, pravo na takvu otpremninu imaju također i muški zaposlenici koji koriste pravo na roditeljski dopust na temelju Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (Zakon o roditeljskom dopustu, dalje u tekstu: EKUG) ili na temelju sličnih zakonskih odredaba, ako otkaz daju s najavom najkasnije tri mjeseca prije kraja svog roditeljskog dopusta.

10 I MSchG i EKUG dopuštaju zaposlenicima korištenje dvogodišnjeg roditeljskog dopusta.

- 11 U skladu s člankom 2. Arbeitersabfertigungsgesetzes (Zakon o otpremninama za radnike), odredbe članaka 23. i 23.a AngG-a primjenjuju se na radnike.

Glavni postupak

- 12 Gabriele Gruber bila je zaposlena kod društva Silhouette od 23. lipnja 1986. do 13. prosinca 1995. kao radnica.
- 13 Ona ima dvoje djece koja su rođena 1. listopada 1993. i 19. svibnja 1995. Koristila je dvogodišnji roditeljski dopust i za prvo i za drugo dijete, tako da je od jeseni 1993. prvo bila obuhvaćena odredbama o roditeljskom dopustu (kojima se osigurava zaštita prije i nakon porođaja), a potom na roditeljskom dopustu. Suočena s teškoćama da zbog pomanjkanja odgovarajućih ustanova organizira čuvanje za svoju djecu, iako je pokazivala stvarnu želju da nastavi radni odnos, 16. studenoga 1995. raskinula je ugovor o radu kako bi se brinula o svojoj djeci.
- 14 Nakon primitka otkaza u kojem je navela taj razlog za prekid radnog odnosa, društvo Silhouette isplatilo je G. Gruber otpremninu predviđenu u članku 23.a stavku 3. AngG-a.
- 15 G. Gruber, tvrdeći da je otkaz dala zbog važnih razloga povezanih s pomanjkanjem ustanova za čuvanje djece mlađe od tri godine na njezinom području, u Gornjoj Austriji, osporavala je smanjenje svoje otpremnine pred Landesgerichtom Linz (Zemaljski sud u Linzu). Tamo je obrazlagala da ima pravo na isplatu punog iznosa otpremnine u skladu s člankom 23. stavkom 1. AngG-a s obzirom na to da nacionalne odredbe koje ograničavaju njezino pravo predstavljaju neizravnu diskriminaciju prema ženama radnicama koja je zabranjena člankom 119. Ugovora.
- 16 Kako je odlučivanje o predmetu ovisilo o tumačenju članka 119. Ugovora, Landesgericht Linz (Zemaljski sud u Linzu) odlučio je prekinuti postupak i Sudu postaviti sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Je li u skladu s člankom 119. Ugovora o EZ-u to što su pretežno žene te koje zbog pomanjkanja ustanova za čuvanje djece moraju prekinuti radni odnos kako bi se brinule o svojoj djeci i to što takve žene, unatoč tome što ispunjavaju dodatne uvjete (dulji radni odnos), primaju samo polovicu otpremnine koja bi im pripadala u odnosu na stvarno razdoblje njihovog zaposlenja (članak 23.a stavak 3. AngG-a), dok se muškarcima u svrhu takvih isplata priznaje cjelokupno razdoblje?
2. Je li relevantno to što u Austriji većinom vrtića upravlja država ili oni posluju uz financijsku potporu države?“

Dopuštenost prethodnih pitanja

- 17 Silhouette zahtijeva da se pitanja proglašene nedopuštenima. Prema njihovom mišljenju pitanja su hipotetska, jer suprotno onome što su naveli sud koji je uputio zahtjev i G. Gruber, G. Gruber nije bila prisiljena radni odnos prekinuti zbog pomanjkanja ustanova za čuvanje za svoje dijete, jer je roditeljski dopust mogla koristiti još više od godinu dana. Stoga se nije mogla pozvati na članak 23. stavak 1. AngG-a. Na raspravi

Komisija se djelomično priklonila istom stajalištu, obrazlažući da pravo nastavka korištenja roditeljskog dopusta može biti odlučujuće pri razmatranju pitanja je li postojala situacija zbog koje je radnica bila prisiljena napustiti posao.

- 18 Na raspravi je G. Gruber potvrdila da je roditeljski dopust uistinu mogla koristiti još godinu dana. Međutim, obrazložila je, problem koji je istaknuo Landesgericht (Zemaljski sud) dogodio bi se u svakom slučaju na kraju tog dopusta, budući da se djeca mogu smjestiti u vrtiće samo od dobi od tri godine na više, tako da se situacija djeteta u dobi između dvije i tri godine ne bi promijenila.
- 19 Kao što nezavisni odvjetnik ističe u točki 23. svog mišljenja, prigovor Silhouettea predstavlja kritiku ocjene činjenica i primjene nacionalnog prava od strane Landesgerichta (Zemaljski sud). Međutim, Sud dosljedno smatra da je na nacionalnim sudovima da mu dostave činjenične i pravne informacije potrebne za davanje korisnih odgovora na pitanja koja mu se upućuju. U skladu s tom istom sudskom praksom, na nacionalnom je sudu da tumači predmetne nacionalne odredbe. Dakle, Sud ne može svojom presudom zamijeniti presudu nacionalnog suda što se tiče pitanja jesu li te odredbe primjenjive u predmetu koji se vodi pred njim.

- 20 Prema tome, prethodna pitanja su dopuštena.

Prvo pitanje

- 21 Svojim prvim pitanjem Landesgericht (Zemaljski sud) u biti pita protivi li se članku 119. Ugovora nacionalno zakonodavstvo na temelju kojeg se odobrava otpremnina radnicima koji prijevremeno prekidaju radni odnos kako bi se brinuli o svojoj djeci zbog toga što nema dovoljno ustanova za čuvanje djece, kada je ta isplata smanjena u odnosu na isplatu koju za isto stvarno razdoblje radnog odnosa primaju radnici koji su dali otkaz zbog nekog važnog razloga, ako su radnici koji primaju smanjenu otpremninu pretežno žene.
- 22 Prije svega treba napomenuti da se ne osporava da otpremnine predstavljaju „plaću” u smislu članka 119. Ugovora. Glavni postupak se odnosi na izračun iznosa otpremnine koji tužiteljica može zahtijevati.
- 23 Također se ne osporava da se u ovom predmetu ne može raditi o izravnoj diskriminaciji na temelju spola, budući da se smanjena otpremnina predviđena člankom 23.a AngG-a isplaćuje pod istim uvjetima ženama kao i muškarcima koji prekidaju svoj radni odnos nakon rođenja djeteta.
- 24 Stoga je potrebno odrediti predstavlja li primjena odredbe poput članka 23.a AngG-a, u okolnostima poput onih na koje upućuje Landesgericht, mjeru koja je neizravno diskriminirajuća prema ženama.
- 25 U skladu s ustaljenom sudskom praksom, do neizravne diskriminacije dolazi kada nacionalna mjera, iako oblikovana u neutralnom obliku, stavlja u nepovoljan položaj daleko više žene nego muškarce (vidjeti osobito presudu od 2. listopada 1997., Gerster, C-1/95, Zb., str. I-5253, t. 30.).

- 26 Također je jasno iz sudske prakse Suda da se članku 119. Ugovora protivi primjena odredaba koje podržavaju razlike u postupanju između muških i ženskih zaposlenika kao rezultat primjene kriterija koji se ne temelje na spolu, kada se te razlike u postupanju ne mogu pripisati objektivnim čimbenicima koji nisu povezani sa spolnom diskriminacijom (vidjeti, posebno, presudu od 9. veljače 1999., Seymour-Smith i Perez, C-167/97, Zb. str. I-623, t. 52.).
- 27 Stoga kao prvo koje treba razmotriti stavlja li članak 23.a stavak 3. radnicu poput G. Gruber u nepovoljan položaj u odnosu na druge radnike koji su u situaciji koja je jednaka ili slična njezinoj.
- 28 U tom pogledu, iznesene su dvije različite argumentacije.
- 29 Prema prvoj od njih, koju su iznijele G. Gruber i Komisija, skupine koje treba usporediti su radnice koje su prekinule radni odnos zbog majčinstva i radnici koji su prekinuli radni odnos zbog važnih razloga. Pri ovakvoj usporedbi postoji nepovoljan položaj, budući da prva skupina dobiva samo polovicu otpremnine koja se daje drugoj skupini. Stoga se kod ove argumentacije prekid radnog odnosa zbog majčinstva smatra jednakim prekidu radnog odnosa zbog važnih razloga u smislu članka 26. AngG-a, iz čega proizlazi pravo na punu otpremninu predviđenu u članku 23. stavku 1. tog zakona.
- 30 Silhouette i austrijska vlada, s druge strane, obrazlažu da su skupine koje treba usporediti radnice koje su prekinule radni odnos zbog majčinstva i radnici koji su prekinuli radni odnos bez ikakvog važnog razloga ili koji su svojom voljom prekinuli radni odnos zbog osobnih interesa. Ovdje se izvodi argumentacija da nema nepovoljnog položaja, budući da prva skupina ima pravo na otpremninu, dok druga skupina uopće ne dobiva otpremninu. Iz toga slijedi da članak 23.a stavak 3. AngG-a, koji predviđa pravo na ograničenu otpremninu, predstavlja posebnu odredbu kojom se dotičnim radnicima osigurava povlašteni tretman.
- 31 Valjanost obiju argumentacija ovisi o tome je li situacija u kojoj se nađu radnici koji su raskinuli radni odnos kako bi se brinuli o svojoj djeci, u biti i po nastanku slična situaciji radnika koji daju otkaz zbog važnih razloga u smislu članka 26. AngG-a i članka 82.a GewO-a 1859.
- 32 Iz primjera navedenih u članku 26. AngG-a i članku 82.a GewO-a 1859 čini se da predviđene situacije imaju zajedničku osobinu, a to je povezanost s uvjetima rada u poduzeću ili s ponašanjem poslodavca zbog kojih je daljnji rad nemoguć, tako da se ni od jednog radnika ne može očekivati da održi svoj radni odnos, čak ni tijekom otkaznog roka koji je uobičajeno predviđen u slučaju prekida radnog odnosa.
- 33 Stoga su gore navedene situacije u svojoj biti i po nastanku različite od situacije radnika poput G. Gruber.
- 34 Iz navedenog proizlazi da isključivanje takvog radnika iz pogodnosti navedenih u članku 23 stavku 1. AngG-a ne predstavlja neizravno diskriminirajuću mjeru.
- 35 Stoga na prvo pitanje treba odgovoriti da se članku 119. Ugovora ne protivi nacionalno zakonodavstvo na temelju kojeg se odobrava otpremnina radnicima koji

zbog toga što nema dovoljno ustanova za čuvanje djece prijevremeno prekidaju radni odnos kako bi se brinuli o svojoj djeci, kada je ta isplata smanjena u odnosu na isplatu koju za isto stvarno razdoblje radnog odnosa primaju radnici koji daju otkaz zbog nekog važnog razloga povezanog s radnim uvjetima u poduzeću ili s ponašanjem poslodavca.

Drugo pitanje

- 36 Svojim drugim pitanjem nacionalni sud u biti pita utječe li na odgovor koji treba dati na prvo pitanje činjenica da u dotičnoj državi članici vrtićima uglavnom upravljaju javne službe ili oni rade uz njihovu financijsku potporu.
- 37 Što se ovoga tiče, dovoljno je napomenuti da pitanje predstavlja li davanje smanjene otpremnine radnicima koji zbog toga što nema dovoljno ustanova za čuvanje djece prijevremeno prekidaju radni odnos kako bi se brinuli o svojoj djeci diskriminaciju u smislu članka 119. Ugovora ne može ovisiti o tome jesu li takve ustanove javne ili privatne prirode.
- 38 Stoga na drugo pitanja treba odgovoriti da činjenica da u dotičnoj državi članici vrtićima uglavnom upravljaju javne službe ili oni rade uz njihovu financijsku potporu ne utječe na odgovor na prvo pitanje.

Troškovi

- 39 Troškovi nastali za austrijsku vladu i vladu Ujedinjene Kraljevine te za Komisiju, 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,

odlučujući o pitanjima koja je Landesgericht Linz (Zemaljski sud u Linzu) uputio rješenjem od 24. listopada 1996., odlučuje:

- 1. Članku 119. Ugovora (članci 117. do 120. Ugovora o EZ-u zamijenjeni su člancima 136. do 143. EUZ-a) ne protivi se nacionalno zakonodavstvo na temelju kojeg se odobrava otpremnina radnicima koji zbog toga što nema dovoljno ustanova za čuvanje djece prijevremeno prekidaju radni odnos kako bi se brinuli o svojoj djeci, kada je ta isplata smanjena u odnosu na isplatu koju za isto stvarno razdoblje radnog odnosa primaju radnici koji daju otkaz zbog nekog važnog razloga povezanog s radnim uvjetima u poduzeću ili s ponašanjem poslodavca.**
- 2. Činjenica da u dotičnoj državi članici vrtićima uglavnom upravljaju javne službe ili oni rade uz njihovu financijsku potporu ne utječe na odgovor na prvo pitanje.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourggu 14. rujna 1999.

[Potpisi]

* Jezik postupka: njemački

RADNI PRIJEVOD