

PRESUDA SUDA

9. veljače 1999.(*)

„Zaposleni muškarci i žene – Jednake plaće – Ravnopravnost – Naknada za nedopušteni otkaz – Pojam plaće – Pravo radnika na zaštitu od nedopuštenog otkaza – Uvrštavanje u područje primjene članka 119. Ugovora o EZ-u ili Direktive 76/207/EEZ – Pravni kriterij za utvrđivanje predstavlja li nacionalna mjera neizravnu diskriminaciju u smislu članka 119. Ugovora – Objektivno opravdanje”

U predmetu C-167/97,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EZ-u, koji je uputio House of Lords (Ujedinjena Kraljevina), u sporu koji se vodi pred tim sudom između

Regina

i

Secretary of State for Employment,

ex parte: **Nicole Seymour-Smith i Laura Perez,**

o tumačenju članka 119. Ugovora o EZ-u i 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: G. C. Rodríguez Iglesias, predsjednik, P. J. G. Kapteyn, J.-P. Puissochet, G. Hirsch i P. Jann (predsjednici vijeća), G. F. Mancini (izvjestitelj), J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet, R. Schintgen i K. M. Ioannou, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Cosmas,

tajnik: D. Louterman-Hubeau, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za N. Seymour-Smith i L. Perez, Robin Allen, *QC* i Peter Duffy, *QC*, po punomoći Gay Moon, *solicitor*,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, Lindsey Nicoll, iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta, uz asistenciju Patricka Eliasa, *QC* i Nicholasa Painesa, *QC*,

- za Komisiju Europskih zajednica, Christopher Docksey i Marie Wolfcarius, iz pravne službe, u svojstvu agenata,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja N. Seymour-Smith i L. Perez, koje zastupaju Robin Allen i Peter Duffy, po punomoći Gay Moon, vlade Ujedinjene Kraljevine, koju zastupa Stephanie Ridley, iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta, uz asistenciju Nicholasa Painesa, i Komisije, koju zastupaju Christopher Docksey i Marie Wolfcarius, na raspravi održanoj 12. svibnja 1998.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 14. srpnja 1998.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 13. ožujka 1997., koje je Sud zaprimio 2. svibnja 1997., House of Lords uputio je Sudu, na temelju članka 177. Ugovora o EZ-u, pet pitanja o tumačenju članka 119. Ugovora o EZ-u i 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 Pitanja su postavljena u okviru zahtjeva za pokretanje postupka sudske preispitivanja zakonitosti (*judicial review*), koju su pred High Court of Justice (Visoki sud) podnijele N. Seymour-Smith i L. Perez u pogledu Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1985 (rješenje o izmjeni trajanja zaposlenja potrebnog za ostvarenje prava na zaštitu od nedopuštenog otkaza, S I 1985, br. 782, u daljnjem tekstu: rješenje iz 1985.), koji je izmijenio članak 54. Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (konsolidirani zakon o zaštiti pri zapošljavanju, u daljnjem tekstu: zakon iz 1978.).

Nacionalno pravo

- 3 Članak 54. zakona iz 1978. određuje da svaki radnik na kojega se ova odredba primjenjuje ima pravo na zaštitu od nedopuštenog otkaza od svojeg poslodavca. Slična odredba nalazi se u članku 94. Employment Rights Act 1996 (zakon o pravima zapošljavanja, u daljnjem tekstu: zakon iz 1996.) koji nije bio na snazi u vrijeme činjenica iz glavnog postupka.
- 4 Prije stupanja na snagu rješenja iz 1985. radnici su uživali zaštitu od nedopuštenog otkaza na temelju članka 54. zakona iz 1978. ako im je na dan prestanka radnog odnosa radni odnos s poslodavcem koji zapošljava najmanje 20 radnika trajao neprekidno najmanje godinu dana. Na temelju članka 64. stavka 1. zakona iz 1978., kako je izmijenjen rješenjem iz 1985., članak 54. ne primjenjuje se na otkaz radnika

ako takav radnik nije bio zaposlen neprekidno najmanje dvije godine do dana kada nastupaju učinci otkaza (u daljnjem tekstu: sporno pravilo). Članak 108. stavak 1. zakona iz 1996. sadržava odredbe slične onima iz spornog pravila.

- 5 U skladu s člankom 68. stavkom 1. zakona iz 1978., ako Industrial Tribunal (Radni sud) utvrdi osnovanost prigovora zbog nedopuštenog otkaza, mora tužitelju navesti mjere koje se mogu poduzeti radi njegovog ponovnog vraćanja na posao ili ponovnog zapošljavanja i okolnosti u kojima se one mogu poduzeti te ga pitati želi li da Radni sud donese takvu mjeru.
- 6 Na temelju stavka 2. te iste odredbe, ako u okviru prigovora zbog nedopuštenog otkaza Radni sud utvrdi osnovanost prigovora, ali se ne može proglasiti niti jedna mjera ponovnog vraćanja na posao ili ponovnog zapošljavanja, on dodjeljuje naknadu štete zbog nedopuštenog otkaza.
- 7 Naknada štete zbog nedopuštenog otkaza sastoji se od dva elementa, naknade obične štete i naknade izmakle koristi. Naknada obične štete odgovara plaći koju radnik nije primio zbog otkaza. Na temelju članka 74. stavka 1. zakona iz 1978., naknada izmakle koristi odgovara iznosu koji Radni sud smatra pravednim i pravičnim uzimajući u obzir sve okolnosti s obzirom na štetu koju je radnik pretrpio zbog otkaza u mjeri u kojoj se ta šteta pripisuje poslodavcu. Stavak 2. te iste odredbe određuje da se svi razumni troškovi radnika koji su posljedica otkaza kao i gubitak svake koristi koju je opravdano mogao očekivati da nije došlo do otkaza, ubrajaju u navedenu štetu.

Pravo Zajednice

- 8 Prvi stavak članka 1. Direktive 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene (SL L 45., str. 19.) određuje da načelo jednakih plaća za zaposlene muškarce i žene, koje se navodi u članku 119. Ugovora, podrazumijeva da se za jednaki rad ili rad kojemu se pripisuje ista vrijednost ukida svaka diskriminacija na temelju spola u pogledu svih vidova i uvjeta plaćanja.
- 9 U skladu s člankom 1. Direktive 76/207, njezina je svrha primjena načela ravnopravnosti muškaraca i žena u državama članicama s obzirom na, među ostalim, mogućnost zapošljavanja i radne uvjete.
- 10 U smislu članka 5. stavka 1. Direktive 76/207, primjena načela ravnopravnosti u pogledu radnih uvjeta, uključujući pretpostavke za otkaz, podrazumijeva da su muškarcima i ženama zajamčeni isti uvjeti bez diskriminacije na temelju spola.

Glavni postupak

- 11 N. Seymour-Smith počela je raditi kao tajnica u Christo & Co. 1. veljače 1990., a otkaz je dobila 1. svibnja 1991. Pred Radnim sudom je 26. srpnja 1991. pokrenula postupak zbog nedopuštenog otkaza od strane svojih bivših poslodavaca.
- 12 L. Perez počela je raditi u Matthew Stone Restoration Ltd. 19. veljače 1990., a otkaz je dobila 25. svibnja 1991. Pred Radnim sudom je 19. lipnja 1991. podnijela prigovor zbog nedopuštenog otkaza od strane svojih bivših poslodavaca. Središnji ured Radnog

suda obavijestio ju je 20. lipnja 1991. da se njezin prigovor ne može zaprimiti zbog toga što nije bila zaposlena dulje od dvije godine. Međutim, 12. kolovoza 1991. ponovno se obratila Radnom sudu zbog nedopuštenog otkaza.

- 13 Iz spisa u glavnom postupku proizlazi da je Radni sud smatrao nedopuštenima zahtjeve dviju tužiteljica za utvrđivanje nedopuštenosti njihovih otkaza kao i zahtjeve za naknadu štete, na temelju neispunjavanja uvjeta dvogodišnjeg zaposlenja koje zahtijeva sporno pravilo.
- 14 Na raspravi pred Sudom, tužiteljice u glavnom postupku objasnile su da je Radni sud obustavio postupke u vezi njihovih zahtjeva kako bi im omogućio paralelno podnošenje zahtjeva za sudsko preispitivanje zakonitosti (*judicial review*) radi osporavanja zakonitosti spornog pravila.
- 15 Dana 15. kolovoza 1991. pred High Court of Justice (Visoki sud) podnijele su zahtjev za dobivanje odobrenja za pokretanje postupka sudskog preispitivanja zakonitosti (*judicial review*) spornog pravila zbog toga što je ono protivno Direktivi 76/207. Podnošenje navedene tužbe odobreno je 12. rujna 1991.
- 16 Dana 20. svibnja 1994. Visoki sud odbio je zahtjev za pokretanje postupka sudskog preispitivanja zakonitosti (*judicial review*), tvrdeći da, iako sporno pravilo više utječe na žene nego na muškarce, statistika nije pokazala da je takav utjecaj disproporcionalan. Međutim, ako je to slučaj, Visoki sud navodi da ne postoji nikakav objektivni razlog koji bi mogao opravdati takvu diskriminaciju.
- 17 Tužiteljice u glavnom postupku protiv te odluke podnijele su žalbu pred Court of Appeal (Žalbeni sud), koji im je odobrio pozivanje na članak 119. Ugovora i na Direktivu 76/207.
- 18 Žalbeni sud je 31. srpnja 1995. odlučio da je sporno pravilo, u vrijeme kada su tužiteljice u glavnom postupku dobile otkaz, bilo neizravno diskriminirajuće i nije bilo objektivno opravdano. Međutim, budući da nije bilo jasno smatra li se naknada štete zbog nedopuštenog otkaza plaćom u smislu članka 119. Ugovora, Žalbeni sud izjavio je da zahtjev iz izmijenjenog zakona iz 1978. za kvalifikacijskim razdobljem od dvije godine trajanja zaposlenja nije bio u skladu s Direktivom 76/207 u vrijeme kada su tužiteljice u glavnom postupku dobile otkaz.

O prethodnim pitanjima

- 19 Secretary of State (ministar) i tužiteljice u glavnom postupku podnijeli su žalbu pri House of Lords, koji je poništio odluku Žalbenog suda i odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Smatra li se naknada štete dodijeljena u slučaju povrede prava na zaštitu od nedopuštenog otkaza prema nacionalnom zakonodavstvu kao što je Employment Protection (Consolidation) Act 1978 „plaćom” u smislu članka 119. Ugovora o EZ-u?

2. U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje, potpadaju li uvjeti koji određuju ima li radnik pravo na zaštitu od nedopuštenog otkaza u područje primjene članka 119. ili u područje primjene Direktive 76/207?
3. Kojim se pravnim kriterijem utvrđuje ima li mjera koju je donijela država članica različit učinak na muškarce i žene u mjeri da dovodi do neizravne diskriminacije u smislu članka 119. Ugovora o EZ-u, osim ako se pokaže da se temelji na objektivno opravdanim čimbenicima različitim od spola?
4. U kojem trenutku valja taj pravni kriterij primijeniti na mjeru koju je donijela država članica? Posebno, prema kojem od sljedećih datuma, ili prema kojem drugom datumu, valja primijeniti ovaj kriterij na spornu mjeru:
 - (a) datumu donošenja mjere;
 - (b) datumu stupanja mjere na snagu;
 - (c) datumu otkaza radnika?
5. Koji su pravni uvjeti da bi se za potrebe neizravne diskriminacije u smislu članka 119. Ugovora o EZ-u utvrdilo da za mjeru koju je država članica donijela u skladu sa svojom socijalnom politikom postoji objektivno opravdanje? Posebno, koje dokaze država članica mora predložiti kako bi potkrijepila njezinu opravdanost?"

Prvo pitanje

- 20 Svojim prvim pitanjem nacionalni sud pita smatra li se naknada štete na temelju sudske odluke dodijeljena zbog povrede prava na zaštitu od nedopuštenog otkaza plaćom u smislu članka 119. Ugovora.
- 21 Tužiteljice u glavnom postupku i Komisija tvrde da se naknada štete dodijeljena u slučaju nedopuštenog otkaza smatra plaćom u smislu članka 119. Ugovora. Prema mišljenju Komisije, radi se o naknadi radi gubitka dohotka u obliku plaće i ostalih prednosti povezanih sa zaposlenjem.
- 22 Nasuprot tome, vlada Ujedinjene Kraljevine ističe da se glavni predmet odnosi na navodnu nejednakost radnih uvjeta u smislu Direktive 76/207, osobito na pravo nedobivanja nedopuštenog otkaza. Naknada štete koju Radni sud može dodijeliti ne predstavlja naknadu za obavljeni rad radnika, već naknadu za povredu jednog od radnih uvjeta. Shodno tome, glavna značajka plaće odnosno naknade za obavljeni rad u ovom slučaju ne postoji.
- 23 Valja najprije podsjetiti da prema ustaljenoj sudskoj praksi pojam plaće u smislu članka 119. drugog podstavka Ugovora podrazumijeva sva primanja u gotovini ili naravi, sadašnja ili buduća, pod uvjetom da ih, makar i posredno, poslodavac plaća radniku u vezi s njegovim zaposlenjem (vidjeti osobito presude od 9. veljače 1982., Garland, 12/81, Zb., str. 359., t. 5. i od 17. svibnja 1990., Barber, C-262/88, Zb., str. I-1889., t. 12.).

- 24 Iz sudske prakse Suda također proizlazi da činjenica da se određena davanja isplaćuju nakon prestanka radnog odnosa ne isključuje da se ona mogu smatrati plaćom u smislu članka 119. Ugovora (gore navedena presuda Barber, t. 12.).
- 25 Što se tiče osobito naknada koje poslodavac isplaćuje radniku prilikom prestanka radnog odnosa, Sud je već izjavio da takve naknade predstavljaju oblik odgođene plaće, na koju radnik ima pravo zbog svojeg zaposlenja, ali koja mu se isplaćuje u trenutku prestanka radnog odnosa s ciljem olakšavanja njegove prilagodbe na novonastale okolnosti proizašle iz prestanka radnog odnosa (vidjeti gore navedenu presudu Barber, t. 13. i presudu od 27. lipnja 1990., Kowalska, C-33/89, Zb., str. I-2591., t. 10.).
- 26 U ovom slučaju valja naglasiti da je naknada koja se isplaćuje radniku zbog nedopuštenog otkaza, a koja se sastoji od naknade obične štete i naknade izmakle koristi, osobito namijenjena davanju radniku onoga što bi zaradio da poslodavac nije nezakonito raskinuo radni odnos.
- 27 S jedne strane, naknada obične štete izravno se odnosi na naknadu koju bi radnik primio da nije bio otpušten. S druge strane, naknada izmakle koristi pokriva štetu koju je radnik pretrpio zbog otkaza i uključuje sve razumne troškove koje je imao kao posljedicu otkaza te, uz određene uvjete, gubitak koristi koju je opravdano mogao očekivati da nije došlo do otkaza.
- 28 Iz toga slijedi da se naknada zbog nedopuštenog otkaza isplaćuje radniku na temelju zaposlenja koje bi i dalje trajalo da nije došlo do nedopuštenog otkaza. Takva naknada stoga spada u definiciju pojma plaće u smislu članka 119. Ugovora.
- 29 Navedeni zaključak nije doveden u pitanje samom činjenicom da se naknada o kojoj je riječ u glavnom postupku dodjeljuje na temelju sudske odluke i u skladu s primjenjivim zakonodavnim odredbama. Naime, Sud je s tim u vezi već pojasnio da je irelevantna činjenica da je pravo na naknadu, umjesto da proizlazi iz ugovora o radu, primjerice propisano zakonom (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Barber, t. 16.).
- 30 S obzirom na gore navedeno, na prvo pitanje valja odgovoriti da se naknada štete dodijeljena na temelju sudske odluke u slučaju povrede prava na zaštitu od nedopuštenog otkaza smatra plaćom u smislu članka 119. Ugovora.

Drugo pitanje

- 31 Svojim drugim pitanjem nacionalni sud u biti pita potpadaju li uvjeti koji određuju ima li radnik u slučaju nedopuštenog otkaza pravo na ponovno vraćanje na posao ili ponovno zapošljavanje, odnosno na naknadu štete, u područje primjene članka 119. Ugovora ili u područje primjene Direktive 76/207.
- 32 Budući da se glavni postupak odnosi na plaću koja potpada u područje primjene članka 119. Ugovora, tužiteljice ističu da se Direktiva 76/207, koja se odnosi na ravnopravnost, ne primjenjuje. Naime, zakon ne može spriječiti radnika koji ima pravo na naknadu štete zbog nedopuštenog otkaza u okviru prava na jednakost plaće iz članka 119. da se pozove na tu istu odredbu kako bi osigurao da poslodavac na njega

ne primjeni diskriminatorne uvjete koji bi, ako se primijene, doveli do onemogućavanja načela jednakih plaća.

- 33 Vlada Ujedinjene Kraljevine tvrdi da, čak i ako bi se naknada štete dodijeljena zbog povrede prava na zaštitu od nedopuštenog otkaza smatrala plaćom u smislu članka 119., svaka navodna povreda načela ravnopravnosti u uvjetima kojima se utvrđuje ostvarivanje prava, uključujući i novčanu naknadu, treba biti uređena Direktivom 76/207, a ne člankom 119.
- 34 U prilog ovom argumentu, ona se poziva na presudu od 15. lipnja 1978., Defrenne III (149/77, Zb., str. 1365.), u kojoj je Sud u točki 21. odlučio da činjenica da utvrđivanje određenih uvjeta zaposlenja može imati financijske posljedice nije dovoljna da takvi uvjeti uđu u područje primjene članka 119., koji se temelji na uskoj povezanosti između naravi usluga rada i iznosa plaće radnika.
- 35 U tom pogledu valja podsjetiti, kako je Komisija ispravno istaknula, da se u slučaju zahtjeva za dobivanje naknade štete uvjet određen spornim pravilom odnosi na pristup obliku plaće na koji se primjenjuju članak 119. i Direktiva 75/117.
- 36 U ovom slučaju zahtjevi tužiteljica u glavnom postupku podneseni Radnom sudu nisu povezani s mogućim posljedicama nekog radnog uvjeta, odnosno prava na zaštitu od nedopuštenog otkaza, već s naknadom štete kao takve, što potpada u područje primjene članka 119. Ugovora, a ne u područje primjene Direktive 76/207.
- 37 Bilo bi drukčije da se zahtjevom traži ponovno vraćanje na posao ili ponovno zapošljavanje otpuštenog radnika. U takvom bi se slučaju uvjeti predviđeni nacionalnim pravom odnosili na radne uvjete ili mogućnost zapošljavanja te bi stoga potpadali u područje primjene Direktive 76/207.
- 38 U ovom posljednjem slučaju, što se tiče zahtjeva za sudsko preispitivanje zakonitosti (*judicial review*) podnesenog rješenjem iz 1985. protiv ministra radi izmjene članka 64. stavka 1. zakona iz 1978., tužiteljice u glavnom postupku imale bi pravo istaknuti prigovor diskriminacije na temelju spola pozivajući se ne na članak 119. Ugovora prije nego na Direktivu 76/207.
- 39 Naime, prema ustaljenoj sudskoj praksi, u svim slučajevima u kojima su odredbe neke direktive u pogledu sadržaja bezuvjetne i dovoljno precizne, pojedinci se mogu na njih pozivati pred nacionalnim sudom protiv države (vidjeti osobito presudu od 12. srpnja 1990., Foster i dr., C-188/89, Zb., str. I-3313., t. 16.).
- 40 Što se tiče članka 5. stavka 1. Direktive 76/207 koji zabranjuje svaku diskriminaciju na temelju spola s obzirom na radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, Sud je već utvrdio da je on dovoljno precizan da se pojedinac može na njega pozvati protiv države i da ga nacionalni sud može primijeniti kako bi spriječio primjenu svake nacionalne odredbe koja nije u skladu s navedenim člankom 5. stavkom 1. (vidjeti presudu od 26. veljače 1986., Marshall I, 152/84, Zb., str. 723., t. 52. i 56.).
- 41 Stoga na drugo pitanje valja odgovoriti da uvjeti koji određuju ima li radnik u slučaju nedopuštenog otkaza pravo na naknadu štete potpadaju u područje primjene članka 119. Ugovora. Suprotno tome, uvjeti koji određuju ima li radnik u slučaju

nedopuštenog otkaza pravo na ponovno vraćanje na posao ili ponovno zapošljavanje potpadaju u područje primjene Direktive 76/207.

Četvrto pitanje

- 42 Svojim četvrtim pitanjem, na koje valja odgovoriti u ovoj fazi, nacionalni sud u biti pita treba li se zakonitost pravila, kao što je sporno pravilo, procjenjivati prema datumu njegovog donošenja, datumu njegovog stupanja na snagu ili datumu otkaza radnika.
- 43 Tužiteljice u glavnom postupku tvrde da, s obzirom na to da mjera koja treba biti donesena i/ili treba stupiti na snagu u državi članici predstavlja rizik, svojstven njezinoj naravi, da će imati različiti učinak na plaću muškaraca i žena, dotična država članica krši Ugovor ako nastavlja s tom mjerom, osim ako se može dokazati da je uvođenje te mjere utemeljeno na objektivno opravdanim čimbenicima različitim od spola. Osim toga, Ugovor zahtjeva od država članica da periodično nadgledaju sve mjere koje utječu na plaće radnika i da ne primjenjuju mjeru ako utvrde da je povrijeđena neka od obveza koje u tom pogledu nalaže Ugovor.
- 44 Međutim, vlada Ujedinjene Kraljevine smatra da je trenutak prema kojem valja ocijeniti učinak mjere datum otkaza radnice. To je onaj trenutak kada sporno pravilo proizvodi učinak na koji se radnica žali, odnosno koji joj onemogućava podnošenje prigovora zbog nedopuštenog otkaza. Diskriminirajući ili nediskriminirajući karakter mjere nije određen datumom donošenja ili stupanja na snagu mjere, već ovisi o okolnostima koje prevladavaju u vrijeme učinka te mjere koji se osporava.
- 45 Najprije valja istaknuti da se zahtjevi prava Zajednice trebaju poštovati u svakom trenutku, bilo da je to trenutak donošenja mjere, njezinog stupanja na snagu ili njezine primjene u ovom slučaju.
- 46 Međutim, valja priznati da datum prema kojemu nacionalni sud procjenjuje zakonitost pravila kao što je sporno pravilo može ovisiti o različitim okolnostima, kako pravnim tako i činjeničnim.
- 47 Ako se dakle poziva na navodnu nenadležnost nacionalnog tijela koje je donijelo takav akt, zakonitost navedenog akta u načelu treba procijeniti prema datumu njegovog donošenja.
- 48 Suprotno tome, kada se radi o primjeni zakonito donesenog nacionalnog akta na pojedinačnu situaciju, može biti važno ispitati je li u trenutku njegove primjene navedeni akt bio u skladu s pravom Zajednice.
- 49 Osobito što se tiče statistike, važno je uzeti u obzir ne samo statistiku dostupnu u trenutku donošenja akta, nego i onu koja je naknadno prikupljena te koja može ukazati na utjecaj navedenog akta na zaposlene muškarce i žene.
- 50 Stoga na četvrto pitanje valja odgovoriti da nacionalni sud mora utvrditi, uzimajući u obzir sve relevantne pravne i činjenične okolnosti, datum prema kojemu valja procjenjivati zakonitost pravila kao što je sporno pravilo.

Treće pitanje

- 51 Svojim trećim pitanjem nacionalni sud želi saznati kojim je pravnim kriterijem moguće utvrditi ima li mjera koju je donijela država članica različit učinak na muškarce i žene u mjeri da dovodi do neizravne diskriminacije u smislu članka 119. Ugovora.
- 52 S tim u vezi valja podsjetiti da članak 119. Ugovora navodi načelo jednakih plaća za zaposlene muškarce i žene za isti posao. Tom se načelu protivi ne samo primjena odredaba koje dovode do izravnih diskriminacija na temelju spola, već isto tako i primjena odredaba koje podržavaju različito postupanje prema zaposlenim muškarcima i ženama kao rezultat primjene kriterija koji nisu utemeljeni na spolu ako se te razlike u postupanju ne mogu objasniti objektivno opravdanim čimbenicima koje nisu povezane ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola (vidjeti presudu od 15. prosinca 1994., Helmig i dr., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93, Zb., str. I-5727., t. 20.).
- 53 Što se tiče spornog pravila, nesporno je da ono ne dovodi do izravnih diskriminacija na temelju spola. Valja, dakle, provjeriti može li ono predstavljati neizravnu diskriminaciju protivnu članku 119. Ugovora.
- 54 Tužiteljice u glavnom postupku tvrde da, s obzirom na to da mjera koju je donijela država članica predstavlja rizik, svojstven njezinoj naravi, da će imati različiti učinak na plaću muškaraca i žena, i/ili ako je takav različiti učinak zaista dokazan pouzdanom i značajnom statistikom, to predstavlja povredu članka 119. Ugovora, osim ako se može dokazati da je uvođenje te mjere utemeljeno na objektivno opravdanim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola.
- 55 Osobito ističu da ako postoji značajna statistika, koja obuhvaća cjelokupnu radnu snagu i koja upućuje na postojanje dugotrajnih pojava koje se ne mogu smatrati slučajnima, svaka razlika u učinku iznad minimalne povrijedila bi obvezu provedbe načela ravnopravnosti.
- 56 Prema mišljenju vlade Ujedinjene Kraljevine, pojmovi kojima se koristi Sud u svojoj sudskoj praksi u vezi s neizravnom diskriminacijom jasno pokazuju da je Sud imao na umu znatno drukčiji učinak.
- 57 Komisija pak predlaže „statistički značajan” test prema kojem statistika treba predstavljati odgovarajuće parametre usporedbe, a nacionalni sud mora osigurati da statistika nije iskrivljena aspektima specifičnima za određeni slučaj. Postojanje značajne statistike dovoljno je za utvrđivanje nerazmjernog učinka te prebacivanje tereta dokazivanja na tvorca navodno diskriminatorne mjere.
- 58 Što se tiče utvrđivanja neizravne diskriminacije, najprije valja provjeriti ima li mjera, kao što je sporno pravilo, nepovoljnije učinke na zaposlene žene nego na zaposlene muškarce.
- 59 Nadalje valja istaknuti, kao što je to navela i vlada Ujedinjene Kraljevine, da je najbolji pristup usporedbi statistika usporediti, s jedne strane, odnosne udjele radnika koji ispunjavanju ili ne ispunjavanju uvjet dvogodišnjeg zaposlenja koji nalaže sporno

pravilo u muškoj radnoj snazi i, s druge strane, iste udjele u ženskoj radnoj snazi. Nije dovoljno razmotriti samo broj osoba na koje mjera utječe, s obzirom na to da ta brojka ovisi o cjelokupnom broju aktivnih radnika u državi članici kao i o distribuciji zaposlenih muškaraca i žena u navedenoj državi članici.

- 60 Stoga valja utvrditi, kao što je Sud napomenuo u više navrata, navode li dostupni statistički podaci da znatno manji postotak zaposlenih žena nego zaposlenih muškaraca može ispuniti uvjet dvogodišnjeg zaposlenja koji se zahtijeva spornim pravilom. Takva bi situacija bila dokaz očite diskriminacije na temelju spola, osim ako bi sporno pravilo bilo opravdano objektivnim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola.
- 61 To bi također bio slučaj da statistički podaci ukazuju na manju, ali trajnu i relativno konstantnu, razliku tijekom duljeg razdoblja između zaposlenih muškaraca i žena koji ispunjavaju uvjet dvogodišnjeg zaposlenja. Međutim, nacionalni sud treba ocijeniti zaključke koji se donose iz takvih statističkih podataka.
- 62 Valja isto tako podsjetiti da nacionalni sud treba procijeniti jesu li statistički podaci o stanju radne snage valjani i mogu li se uzeti u obzir, to jest obuhvaćaju li dovoljan broj pojedinaca, prikazuju li isključivo slučajne ili kratkotrajne pojave i čine li se općenito značajnima (vidjeti presudu od 27. listopada 1993., Enderby, C-127/92, Zb., str. I-5535., t. 17.). Nacionalni sud osobito treba utvrditi, uzimajući u obzir odgovor na četvrto pitanje, je li statistika iz 1985. o postocima zaposlenih muškaraca i žena koji ispunjavaju uvjet dvogodišnjeg zaposlenja koji se zahtijeva spornim pravilom značajna i dovoljna za odlučivanje u predmetu koji se vodi pred njim.
- 63 U ovom slučaju iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je 1985., kada je uveden uvjet dvogodišnjeg zaposlenja, 77,4 % zaposlenih muškaraca i 68,9 % zaposlenih žena ispunjavalo taj uvjet.
- 64 Na prvi pogled takva statistika ne pokazuje da znatno manji postotak zaposlenih žena nego muškaraca ispunjava uvjet koji nameće sporno pravilo.
- 65 Stoga na treće pitanje valja odgovoriti da, kako bi utvrdio ima li mjera koju je donijela država članica toliko različit učinak na muškarce i žene da dovodi do neizravne diskriminacije u smislu članka 119. Ugovora, nacionalni sud mora provjeriti navode li dostupni statistički podaci da znatno manji postotak zaposlenih žena nego zaposlenih muškaraca može ispuniti uvjet nametnut navedenom mjerom. Ako je to slučaj, postoji neizravna diskriminacija na temelju spola, osim ako je navedena mjera opravdana objektivnim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola.

Peto pitanje

- 66 Svojim petim pitanjem nacionalni sud nastoji odrediti pravne kriterije da bi se za potrebe neizravne diskriminacije u smislu članka 119. Ugovora utvrdilo da za mjeru koju je država članica donijela u skladu sa svojom socijalnom politikom postoji objektivno opravdanje.

- 67 U tom pogledu valja najprije podsjetiti da je u konačnici nacionalni sud, koji je jedini kompetentan ocijeniti činjenice i tumačiti nacionalno zakonodavstvo, nadležan utvrditi je li, i u kojoj mjeri, zakonodavna odredba koja, iako se primjenjuje neovisno o spolu radnika, ustvari utječe na znatno veći postotak žena nego muškaraca, opravdana objektivnim razlozima koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom na temelju spola (vidjeti presudu od 13. srpnja 1989., Rinner-Kühn, 171/88, Zb., str. 2743., t. 15.).
- 68 Međutim, iako je na nacionalnom sudu da u okviru zahtjeva za prethodnu odluku utvrdi postojanje takvih objektivnih čimbenika u konkretnom slučaju koji se vodi pred njim, Sud, koji je pozvan nacionalnom sudu dati korisne odgovore, nadležan je da mu dâ naznake na temelju spisa glavnog postupka, kao i na temelju usmenih i pisanih očitovanja koja su mu podnesena, kako bi sudu koji je uputio zahtjev omogućio odlučivanje (presuda od 7. ožujka 1996., Freers i Speckmann, C-278/93, Zb., str. I-1165., t. 24.).
- 69 Iz ustaljene sudske prakse proizlazi da ako država članica može dokazati da odabrane mjere odgovaraju legitimnom cilju njezine socijalne politike, da su prikladne za postizanje toga cilja i da su nužne u tom pogledu, sama činjenica da zakonodavna odredba utječe na znatno veći postotak zaposlenih žena nego zaposlenih muškaraca ne može se smatrati povredom članka 119. Ugovora (vidjeti osobito presudu od 14. prosinca 1995., Megner i Scheffel, C-444/93, Zb., str. I-4741., t. 24. i gore navedenu presudu Freers i Speckmann, t. 28.).
- 70 Vlada Ujedinjene Kraljevine ističe da rizik kojem su u ovom predmetu poslodavci izloženi u postupcima koje zbog nedopuštenog otkaza pokreću tek relativno nedavno zaposleni radnici štetno utječe na zapošljavanje, tako da bi produljenje trajanja zaposlenja potrebnog za ostvarivanje prava na zaštitu od otkaza poticalo zapošljavanje radnika.
- 71 Ne može se poreći da poticanje zapošljavanja predstavlja legitimni cilj socijalne politike.
- 72 Valja još provjeriti, s obzirom na sve relevantne čimbenike i uzimajući u obzir mogućnost postizanja dotičnog cilja socijalne politike drugim sredstvima, da takav cilj zaista nije povezan ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola i može li sporno pravilo, kao sredstvo postizanja toga cilja, doprinijeti njegovom ostvarenju.
- 73 S tim u vezi vlada Ujedinjene Kraljevine tvrdi da država članica samo mora pokazati da je opravdano smatrala da će mjera doprinijeti postizanju cilja njezine socijalne politike. Ona se u tom smislu oslanja na presudu od 14. prosinca 1995., Nolte (C-317/93, Zb., str. I-4625.).
- 74 U točki 33. presude Nolte Sud je uistinu istaknuo da države članice raspolažu širokom marginom prosudbe prilikom odabira mjera kojima mogu postići ciljeve svojih socijalnih politika i zapošljavanja.
- 75 Međutim, iako je točno da prema postojećem stanju prava Zajednice socijalnu politiku u bitnome određuju države članice, ostaje činjenica da široka margina prosudbe kojom države članice raspolažu u tom pogledu ne smije imati za učinak onemogućavanje

provedbe temeljnog načela prava Zajednice, kao što je jednakost plaća za zaposlene muškarce i žene.

- 76 Puka generalizacija o tome koliko neka mjera može potaknuti zapošljavanje nije dovoljna da se jasno pokaže da cilj spornog pravila nije povezan ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola niti da se pruže dokazi na osnovi kojih bi se moglo razumno smatrati da su odabrana sredstva pogodna za postizanje toga cilja.
- 77 Stoga na peto pitanje valja odgovoriti da, pod pretpostavkom da znatno manji postotak zaposlenih žena nego zaposlenih muškaraca može ispuniti uvjet dvogodišnjeg zaposlenja koji nalaže sporno pravilo, država članica koja je usvojila navodno diskriminirajuće pravilo treba jasno pokazati da navedeno pravilo odražava legitimni cilj njezine socijalne politike, da navedeni cilj nije povezan ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola i da bi se moglo razumno smatrati da su izabrana sredstva pogodna za postizanje toga cilja.

Troškovi

- 78 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine kao i Komisije, 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 House of Lords uputio rješenjem od 13. ožujka 1997., odlučuje:

- 1. Naknada štete koja je na temelju sudske odluke dodijeljena zbog povrede prava na zaštitu od nedopuštenog otkaza smatra se plaćom u smislu članka 119. Ugovora o EZ-u.**
- 2. Uvjeti koji određuju ima li radnik u slučaju nedopuštenog otkaza pravo na naknadu štete, potpadaju u područje primjene članka 119. Ugovora. Suprotno tome, uvjeti koji određuju ima li radnik u slučaju nedopuštenog otkaza pravo na ponovno vraćanje na posao ili ponovno zapošljavanje potpadaju u područje primjene Direktive 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.**
- 3. Na nacionalnom je sudu da utvrdi, uzimajući u obzir sve relevantne pravne i činjenične okolnosti, datum prema kojemu valja procjenjivati zakonitost pravila prema kojem se zaštita od nedopuštenog otkaza primjenjuje samo na one radnike koji su bili zaposleni neprekidno najmanje dvije godine.**

4. **Kako bi utvrdio ima li mjera koju je donijela država članica različit učinak na muškarce i žene u mjeri da dovodi do neizravne diskriminacije u smislu članka 119. Ugovora, nacionalni sud mora provjeriti navode li dostupni statistički podaci da znatno manji postotak zaposlenih žena nego zaposlenih muškaraca može ispuniti uvjet koji nalaže navedena mjera. Radi li se o takvom slučaju, postoji neizravna diskriminacija na temelju spola, osim ako je navedena mjera opravdana objektivnim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola.**

5. **Pod pretpostavkom da znatno manji postotak zaposlenih žena nego zaposlenih muškaraca može ispuniti uvjet dvogodišnjeg zaposlenja koji nameće pravilo navedeno u točki 3. izreke, država članica koja je usvojila navodno diskriminirajuće pravilo treba jasno pokazati da navedeno pravilo odražava legitimni cilj njezine socijalne politike, da navedeni cilj nije povezan ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola i da bi se moglo razumno smatrati da su odabrana sredstva pogodna za postizanje toga cilja.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourg 9. veljače 1999.

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski