СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE
DEN EUROPÆISKE UNIONS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION
EUROOPA LIIDU KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION
COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE
CÚIRT BHREITHIÚNAIS AN AONTAIS EORPAIGH
SUD EUROPSKE UNIJE
CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA
EIROPAS SAVIENĪBAS TIESA
EUROPOS SĄJUNGOS TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-UNJONI EWROPEA
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA
CURTEA DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE
SODIŠČE EVROPSKE UNIJE
EUROOPAN UNIONIN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA UNIONENS DOMSTOL

CVRIA
LUXEMBOURG

PRESUDA SUDA

10. travnja 1984.*

„Ravnopravnost muškaraca i žena – Mogućnost zapošljavanja“

U predmetu 14/83,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku koji je Sudu, na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, podnio Arbeitsgericht Hamm (Njemačka) u postupku pred tim sudom između

Sabine von Colson

i

Elisabeth Kamann

protiv

Land Nordrhein-Westfalen

o tumačenju Direktive Vijeća br. 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete (SL L 39, str. 40.),

SUD,

u sastavu: J. Mertens de Wilmars, predsjednik, T. Koopmans, K. Bahlmann i Y. Galmot, predsjednici vijeća, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due, U. Everling i C. Kakouris, suci,

nezavisna odvjetnica: S. Rozes,

tajnik: H. A. Rühl, glavni administrator,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: njemački.

Presudu

1 Rješenjem od 6. prosinca 1982., koje je Sud zaprimio 24. siječnja 1983., Radni sud (*Arbeitsgericht*) u Hammu uputio je Sudu na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u nekoliko prethodnih pitanja o tumačenju Direktive Vijeća br. 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete (SL L 39, str. 40.).

2 Ta su pitanja postavljena u tijeku postupka između dviju diplomiranih socijalnih radnica, Sabine von Colson i Elisabeth Kamann te savezne države Sjeverne Rajne-Vestfalije. Iz obrazloženja rješenja o postavljanju prethodnog pitanja proizlazi da je kaznionica Werl, u kojoj su smješteni isključivo muški zatvorenici, a kojom upravlja savezna država Sjeverna Rajna-Vestfalija, odbila zaposliti tužiteljice u glavnome postupku zbog razloga vezanih za njihov spol. Službenici nadležni za zapošljavanje svoje su odbijanje da zaposle tužiteljice opravdali navođenjem problema i rizika vezanih za primanje u službu ženskih kandidata i iz tih su razloga umjesto njih u službu primili muške kandidate iako su oni imali lošije kvalifikacije.

3 Nacionalni sud utvrdio je da je došlo do diskriminacije i zauzeo je stav da je prema njemačkome pravu jedina sankcija za diskriminaciju u zapošljavanju naknada „štete zbog gubitka povjerenja“ (*Vertrauensschaden*), a to je šteta koju su kandidati žrtve diskriminacije pretrpjeli zbog vjerovanja da pri zapošljavanju neće biti diskriminacije. Ta je naknada predviđena člankom 611.a stavkom 2. Građanskog zakonika (*Bürgerliches Gesetzbuch*, u daljnjem tekstu: BGB).

4 Prema toj odredbi, u slučaju diskriminacije pri zapošljavanju poslodavac odgovara za „naknadu štete nastale zbog gubitka što ga je radnik pretrpio jer je vjerovao da zasnivanje radnoga odnosa neće biti spriječeno tom povredom (načela ravnopravnosti)“. Cilj je ove odredbe prijenos Direktive Vijeća br. 76/207.

5 Stoga je nacionalni sud utvrdio da, prema njemačkome pravu, može naložiti samo naknadu putnih troškova koje je tužiteljica von Colson pretrpjela u svezi s prijavom na to radno mjesto (7,20 DEM) te da ne može usvojiti ostale tužbene zahtjeve tužiteljica.

6 Međutim, da bi mogao odrediti koja se pravila prava Zajednice primjenjuju u slučaju diskriminacije pri zapošljavanju, nacionalni sud uputio je Sudu sljedeća pitanja:

„1) Proizlazi li iz Direktive Vijeća br. 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete da se diskriminacija na temelju spola pri zapošljavanju (nesklapanje ugovora o radu zbog kandidatovog spola; davanje prednosti drugome kandidatu zbog njegovoga

spola) mora sankcionirati obvezivanjem poslodavca o kojemu je riječ na sklapanje ugovora o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije?

2) Ako je odgovor na prvo pitanje načelno potvrdan:

a) je li poslodavac obvezan sklopiti ugovor o radu samo ako se, uz to što je utvrđeno da je donio subjektivnu odluku na temelju kriterija koji se odnose na spol, može utvrditi i da kandidat koji je bio žrtva diskriminacije objektivno gledajući, a prema prihvatljivim kriterijima odabira, ima bolje kvalifikacije za to radno mjesto od kandidata s kojim je sklopljen ugovor o radu;

b) odnosno, je li poslodavac obvezan zaposliti kandidata koji je bio žrtva diskriminacije u slučaju kada se može utvrditi da je poslodavac donio subjektivnu odluku na temelju kriterija koji se odnose na spol, iako kandidat koji je bio žrtva diskriminacije i prihvaćeni kandidat objektivno imaju jednake kvalifikacije;

c) i konačno, ima li kandidat koji je bio žrtva diskriminacije pravo biti zaposlen čak i ako objektivno gledajući ima lošije kvalifikacije od prihvaćenoga kandidata, ali se utvrdi da ga je poslodavac zbog spola unaprijed isključio iz odlučivanja na temelju prihvatljivih kriterija?

3) U slučaju kad je bitna objektivna ocjena kandidatovih kvalifikacija u smislu pitanja br. 2. (a), (b) i (c):

- treba li o tome u cijelosti odlučiti sud te koji se kriteriji i postupovna pravila u vezi s dokazima i teretom dokazivanja u tom pogledu primjenjuju?

4) Ako je odgovor na prvo pitanje načelno potvrdan:

- ako za određeno radno mjesto postoji više od dva kandidata i ako je više osoba zbog spola unaprijed isključeno iz odlučivanja na temelju prihvatljivih kriterija, ima li svaka od tih osoba u načelu pravo da joj se ponudi sklapanje ugovora o radu?

- je li sud u takvom slučaju obvezan sam izabrati između kandidata koji su bili žrtve diskriminacije? Ako je odgovor na prvo potpitanje negativan, koje su još sankcije prema materijalnom pravu moguće?

5) Ako je odgovor na prvo pitanje načelno negativan:

- koju sankciju predviđaju odredbe Direktive br. 76/207/EEZ u slučaju kada je utvrđeno da je došlo do diskriminacije pri zapošljavanju?

- moraju li se u tom pogledu razlikovati slučajevi opisani u pitanju 2. (a), (b) i (c)?

6) Je li Direktiva br. 76/207/EEZ, kako je tumači Sud u svojim odgovorima na naprijed postavljena pitanja, izravno primjenjiva u Saveznoj Republici Njemačkoj?“

7 Prvenstveni je cilj tih pitanja utvrditi jesu li države članice prema Direktivi br. 76/207 obvezne predvidjeti pravne posljedice ili posebne sankcije za slučaj diskriminacije pri zapošljavanju (pitanja 1. do 5.) i mogu li se pojedinci, kad je to primjereno, pozvati na odredbe Direktive pred nacionalnim sudovima ako Direktiva nije u propisanim rokovima prenesena u nacionalni pravni poredak (pitanje 6.).

A. Prvo pitanje

8 Nacionalni sud u svom prvom pitanju u biti pita zahtijeva li Direktiva br. 76/207 da diskriminacija na temelju spola pri zapošljavanju bude sankcionirana obvezivanjem poslodavca koji je počinio diskriminaciju da sklopi ugovor o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.

9 Prema navodima nacionalnog suda, iz uvodnih izjava preambule Direktive i iz samih njenih odredaba proizlazi da Direktiva obvezuje države članice da donesu propise koji predviđaju djelotvorne sankcije. Prema mišljenju toga suda djelotvorna je samo naknada u naravi koja podrazumijeva primanje u službu osoba koje su bile žrtve diskriminacije.

10 Prema navodima tužiteljica u glavnom postupku, time što je pravo na naknadu ograničio samo na „štetu zbog gubitka povjerenja“ (*Vertrauensschaden*), članak 611.a stavak 2. BGB-a isključio je mogućnost naknade koja se dodjeljuje prema općim pravnim pravilima. Prema Direktivi br. 76/207, države članice obvezne su donijeti odgovarajuće mjere s ciljem izbjegavanja diskriminacije u budućnosti. Stoga treba prihvatiti da stavak članak 611.a stavak 2. ne treba uzeti u obzir. Posljedica toga bila bi da je poslodavca potrebno obvezati da sklopi ugovor o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.

11 Vlada Savezne Republike Njemačke svjesna je nužnosti djelotvornog prijenosa Direktive, ali naglašava činjenicu da, sukladno članku 189. stavku 3. Ugovora o EEZ-u, svaka država članica raspolaže diskrecijskim prostorom kada je riječ o pravnim posljedicama koje moraju proizlaziti iz povrede načela ravnopravnosti. Njemačka vlada osim toga tvrdi kako njemački sudovi mogu, na temelju nacionalnog privatnog prava i u skladu sa sadržajem Direktive, pronaći prikladna rješenja koja zadovoljavaju kako načelo ravnopravnosti, tako i interese svih stranaka. Naposljetku, značajna pravna posljedica je, prema njenome mišljenju, dostatna kako bi se osiguralo poštivanje načela ravnopravnosti, a ta bi posljedica trebala uslijediti tek ako je žrtva diskriminacije imala bolje kvalifikacije za dotično radno mjesto od ostalih kandidata. Ona se ne bi trebala primijeniti kad kandidati imaju jednake kvalifikacije.

12 Danska vlada smatra kako je Direktiva državama članicama namjerno ostavila slobodu izbora sankcija u skladu s njihovim nacionalnim prilikama i njihovim pravnim sustavom. Države članice trebale bi sankcionirati povrede načela

ravnopravnosti na isti način kao što sankcioniraju slične povrede nacionalnih pravila u odnosnim područjima koja nisu uređena pravom Zajednice.

13 Ujedinjena Kraljevina također je mišljenja da se državama članicama treba prepustiti izbor mjera koje smatraju odgovarajućima kako bi osigurale ispunjenje svojih obveza prema Direktivi. Direktiva ne sadrži nikakve naznake o mjerama koje bi države članice trebale donijeti, a pitanja upućena Sudu sama po sebi jasno ukazuju na teškoće koje se javljaju prilikom određivanja odgovarajućih mjera.

14 Komisija smatra da, premda je namjera Direktive prepustiti državama članicama izbor i određivanje sankcija, prijenos Direktive mora unatoč tome proizvesti djelotvorne rezultate. Načelo djelotvornog prijenosa Direktive zahtijeva da sankcije budu takve naravi da kandidatu koji je bio žrtva diskriminacije pruže odgovarajuću naknadu, a da za poslodavca predstavljaju sredstvo pritiska koje treba ozbiljno shvatiti, te koje bi ga potaknulo na poštivanje načela ravnopravnosti. Nacionalna mjera koja predviđa naknadu štete samo u odnosu na „štetu zbog gubitka povjerenja“ (*Vertrauensschaden*) nije dostatna kako bi se osiguralo poštivanje toga načela.

15 Članak 189. stavak 3. glasi: „Direktiva je obvezujuća, u pogledu rezultata koji je potrebno postići, za svaku državu članicu kojoj je upućena, a odabir oblika i metoda postizanja tog cilja prepušten je nacionalnim tijelima.“ Iako ta odredba državama članicama ostavlja slobodu glede izbora načina i sredstava koji osiguravaju provedbu Direktive, ta sloboda ne utječe na obvezu nametnutu svim državama članicama kojima je direktiva upućena da, u svojim nacionalnim pravnim sustavima, donesu sve mjere potrebne kako bi se osigurala puna djelotvornost direktive u skladu s ciljem kojemu ona teži.

16 Stoga je potrebno razmotriti Direktivu br. 76/207 kako bi se utvrdilo zahtijeva li ona od država članica da predvide posebne pravne posljedice ili sankcije za povredu načela ravnopravnosti pri zapošljavanju.

17 Svrha je te direktive u državama članicama provesti načelo ravnopravnosti muškaraca i žena, i to osobito na način da se muškarcima i ženama pruže stvarno jednake mogućnosti pri zapošljavanju. S tim ciljem članak 2. definira načelo ravnopravnosti i njegove granice, a članak 3. stavak 1. utvrđuje domašaj tog načela osobito s obzirom na mogućnosti zapošljavanja. Članak 3. stavak 2.a predviđa da države članice trebaju poduzeti mjere nužne kako bi osigurale da svi zakoni i drugi propisi suprotni načelu ravnopravnosti budu stavljeni izvan snage.

18 Članak 6. obvezuje države članice da u svojim nacionalnim pravnim sustavima predvide mjere koje su potrebne kako bi se svim osobama koje se smatraju žrtvama diskriminacije omogućilo „ostvarivanje njihovih prava u sudskom postupku“. Iz te odredbe slijedi da su države članice obvezne donijeti mjere koje su dostatno djelotvorne da mogu postići cilj Direktive i osigurati da se dotične osobe na te mjere mogu učinkovito pozvati pred nacionalnim sudovima. Te mjere

mogu, na primjer, podrazumijevati odredbe koje poslodavca obvezuju da zaposli kandidata koji je bio žrtva diskriminacije ili koje propisuju primjerenu novčanu naknadu, uz podupiranje, u slučaju potrebe, sustavom novčanih kazni. Direktiva, međutim, ne propisuje neku određenu sankciju, nego državama članicama ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njenog cilja.

19 Odgovor na prvo pitanje stoga treba biti da Direktiva br. 76/207 ne zahtijeva da se diskriminacija na temelju spola u pogledu mogućnosti zapošljavanja sankcionira tako da se poslodavcu koji je počinio diskriminaciju nametne obveza sklapanja ugovora o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.

B. Drugo, treće i četvrto pitanje

20 Na drugo, treće i četvrto pitanje nije potrebno odgovoriti jer su ona postavljena isključivo pod pretpostavkom da je poslodavac obvezan ponuditi radno mjesto kandidatu koji je bio žrtva diskriminacije.

C. Peto i šesto pitanje

21 Nacionalni sud u svom petom pitanju u biti pita je li, osim prava na sklapanje ugovora o radu, iz Direktive moguće izvesti i neku drugu sankciju za slučaj diskriminacije. Šestim pitanjem želi se saznati mogu li se osobe koje su pretrpjele štetu pozvati na direktivu, ispravno protumačenu, pred nacionalnim sudovima.

22 Nemoguće je uspostaviti stvarno jednake mogućnosti bez odgovarajućeg sustava sankcija. To proizlazi ne samo iz krajnjeg cilja Direktive, već točnije i iz njenoga članka 6. koji, time što kandidatima za određeno radno mjesto koji su bili žrtve diskriminacije omogućuje zatražiti sudsku zaštitu, priznaje da ti kandidati imaju prava na koja se mogu pozvati pred sudovima.

23 Iako, kako je rečeno u odgovoru na prvo pitanje, za punu primjenu Direktive nije potreban nikakav konkretan oblik sankcije za povredu zabrane diskriminacije, to ipak podrazumijeva da ta sankcija mora biti takva da jamči stvarnu i djelotvornu sudsku zaštitu. Osim toga, ona mora imati i stvarni odvraćajući učinak na poslodavca. Iz toga slijedi da kad država članica odluči sankcionirati povredu zabrane diskriminacije određivanjem naknade štete, ta naknada mora u svakom slučaju biti primjerena u odnosu na pretrpljenu štetu.

24 Kao posljedica toga, čini se kako nacionalne odredbe koje ograničavaju pravo na naknadu štete osobama koje su bile žrtve diskriminacije u pogledu pristupa zaposlenju samo na simboličan iznos, kao što je na primjer naknada troškova pretrpljenih u vezi s podnošenjem prijave, ne bi zadovoljile zahtjeve djelotvornog prijenosa direktive.

25 Pred Sudom se dugo raspravljalo o prirodi sankcija koje su u Saveznoj Republici Njemačkoj bile predviđene u odnosu na diskriminaciju pri zapošljavanju, a osobito o pitanju isključuje li pravilo iz članka 611.a stavka 2. BGB-a mogućnost naknade na temelju općih pravnih pravila. Njemačka je vlada u usmenom postupku tvrdila da ta odredba ne isključuje nužno primjenu općih pravnih pravila o naknadi. Nacionalni je sud jedini koji može odlučiti o tom pitanju koje se tiče tumačenja njegovoga nacionalnog prava.

26 Međutim, obveza država članica na postizanje rezultata, koju nameće direktiva, te njihova dužnost na temelju članka 5. Ugovora da poduzmu sve odgovarajuće mjere, opće ili posebne, potrebne da se osigura ispunjenje te obveze, odnosi se na sva tijela država članica, uključujući i sudove kad je riječ o stvarima koje potpadaju u njihovu nadležnost. Iz toga slijedi da su, prilikom primjene nacionalnoga prava, a osobito odredaba nacionalnog zakona posebno donesenog radi provedbe Direktive br. 76/207, nacionalni sudovi obvezni svoje nacionalno pravo tumačiti u svjetlu teksta i svrhe direktive, kako bi se postigao cilj iz članka 189. stavka 3.

27 S druge strane, kako pokazuju naprijed iznesena razmatranja, Direktiva ne sadrži ni jednu bezuvjetnu i dovoljno određenu obvezu glede sankcija za diskriminaciju na koju bi se pojedinci mogli pozivati u svrhu ostvarivanja prava na posebnu naknadu prema Direktivi u slučaju kada provedbene mjere nisu donesene u propisanom roku, ako takvo što nije predviđeno ili dopušteno nacionalnim pravom.

28 Međutim, nacionalnom je sudu potrebno ukazati na činjenicu da iako Direktiva br. 76/207/EEZ, kad je riječ o nametanju sankcije za povredu zabrane diskriminacije, državama članicama ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njenoga cilja, ona svejedno zahtijeva da, ako država članica odluči sankcionirati povrede te zabrane određivanjem naknade, ta naknada mora, da bi bila djelotvorna i imala odvraćajući učinak, u svakom slučaju biti primjerena u odnosu na pretrpljenu štetu, pa stoga mora biti veća od samo simbolične naknade, kao što je na primjer naknada samo onih troškova pretrpljenih u vezi s prijavom za radno mjesto. Na nacionalnome je sudu da tumači i primijeni pravo doneseno radi provedbe Direktive u skladu sa zahtjevima prava Zajednice, u mjeri u kojoj mu nacionalno pravo daje diskrecijski prostor.

Troškovi

29 Troškovi koje su pretrpjele vlade Danske, Savezne Republike Njemačke i Ujedinjene Kraljevine te Komisija Europskih zajednica, koje su Sudu podnijele pisana očitovanja, ne nadoknađuju se. Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred nacionalnim sudom, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenog,

SUD

u odgovoru na pitanja koja mu je uputio Radni sud (*Arbeitsgericht*) u Hammu nalogom od 6. prosinca 1982. presuđuje sljedeće:

1. **Direktiva br. 76/207/EEZ ne zahtijeva da se diskriminacija na temelju spola u pogledu mogućnosti zapošljavanja sankcionira tako da se poslodavcu koji je počinio diskriminaciju nametne obveza sklapanja ugovora o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.**

2. **Kad je riječ o sankcijama za moguću diskriminaciju, Direktiva ne sadrži ni jednu bezuvjetnu i dovoljno određenu obvezu na koju bi se pojedinac mogao pozvati radi ostvarivanja prava na posebnu naknadu prema Direktivi u slučaju kada provedbene mjere nisu donesene u propisanom roku, ako takvo što nije predviđeno ili dopušteno nacionalnim pravom.**

3. **Iako Direktiva br. 76/207/EEZ, kad je riječ o nametanju sankcije za povredu zabrane diskriminacije, državama članicama ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njenoga cilja, ona svejedno zahtijeva da, ako država članica odluči sankcionirati povrede te zabrane određivanjem naknade, ta naknada mora, da bi bila djelotvorna i imala odvraćajući učinak, u svakom slučaju biti primjerena u odnosu na pretrpljenu štetu, pa stoga mora biti veća od samo simbolične naknade, kao što je na primjer naknada samo onih troškova pretrpljenih u vezi s prijavom za radno mjesto. Na nacionalnome je sudu da tumači i primijeni pravo doneseno radi provedbe Direktive u skladu sa zahtjevima prava Zajednice, u mjeri u kojoj mu nacionalno pravo daje diskrecijski prostor.**

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann

Galmot PescatoreMackenzie Stuart

O'Keeffe Bosco Due

Everling Kakouris

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourgu, 10. travnja 1984.

Tajnik Predsjednik

P. Heim J. Mertens de Wilmars