



Zbornik sudske prakse

RJEŠENJE SUDA (deseto vijeće)

7. veljače 2018.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Članak 99. Poslovnika Suda – Socijalna politika – Jednako postupanje prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada – Direktiva 2006/54/EZ – Nacionalna odredba koja predviđa privremenu mogućnost za radnike u zabavnoj djelatnosti koji su navršili dob za umirovljenje da je nastave izvršavati do prethodno predviđene dobi za mirovinu, utvrđene na 47 godina za žene i 52 godine za muškarce”

U spojenim predmetima C-142/17 i C-143/17,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje je uputio Corte suprema di cassazione (Kasacijski sud, Italija), odlukama od 15. veljače 2017., koje je Sud zaprimio 20. ožujka 2017., u postupcima

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera

protiv

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma,

i

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma

protiv

Manuele Maturi,

Laure Di Segni,

Isabelle Lo Balbo,

Marije Badini,

Loredane Barbanera,

* Jezik postupka: talijanski

Luce Troiana,

Maura Murrija (C-142/17),

i

Catia Passeri

protiv

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17),

SUD,

u sastavu: E. Levits, predsjednik vijeća, A. Borg Barthet i M. Berger (izvjestiteljica), suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: A. Calot Escobar,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnu odvjetnicu, da u predmetu odluči obrazloženim rješenjem, u skladu s člankom 99. Poslovnika Suda,

donosi sljedeće

Rješenje

- 1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.) i članka 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjevi su upućeni u okviru sporova između nekoliko radnika zaposlenih u svojstvu plesača i Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (u daljnjem tekstu: Zaklada) u pogledu otkaza zbog činjenice da su dosegli dobnu granicu za zadržavanje u službi.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Članak 1. Direktive 2006/54, naslovljen „Cilj”, propisuje:

„Cilj je ove direktive osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Ona u tu svrhu sadrži odredbe za provedbu načela jednakog postupanja s obzirom na:

- (a) mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i strukovnog osposobljavanja;
- (b) radne uvjete, uključujući plaću;

(c) sustave strukovnog socijalnog osiguranja.

Ona također sadrži odredbe koje osiguravaju učinkovitiju provedbu tog načela uspostavom odgovarajućih postupaka.”

4 Članak 2. te direktive, naslovljen „Definicije”, glasi kako slijedi:

„1. Za potrebe ove direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

(a) ‚izravna diskriminacija’ postoji ako osoba zbog svojega spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

(b) ‚neizravna diskriminacija’ postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

[...]”

5 Prema članku 3. Direktive 2006/54, naslovljenom „Pozitivno djelovanje”:

„Države članice mogu nastaviti provoditi odnosno donijeti mjere u smislu članka 141. stavka 4. Ugovora s ciljem osiguravanja potpune i stvarne jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu.”

6 Članak 14. stavak 1. točka (c) Direktive 2006/54 glasi:

„Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

[...]

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. Ugovora.”

Talijansko pravo

7 U skladu s talijanskim zakonodavstvom, radnika koji je navršio dob za odlazak u mirovinu njegov poslodavac može otpustiti *ad nutum*, odnosno potonji mu nije dužan dati obrazloženje u tom pogledu.

8 Prema navodima suda koji je uputio zahtjev, dobna granica za odlazak u mirovinu radnika iz sektora zabave koji pripadaju kategoriji plesača bila je 47 godina za žene i 52 godine za muškarce. Navodi da je članak 3. stavak 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64 od 30. travnja 2010., koja je pretvorena u Zakon br. 100 od 29. lipnja 2010., u verziji koja je bila na snazi na dan nastanka činjenica u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Uredba sa zakonskom snagom br. 64/2010), izmijenio tu dobnu granicu za radnike obaju spolova, utvrđujući zajedničku dobnu granicu za zadržavanje u službi do 45 godina.

9 Tom je odredbom u korist potonjih također uspostavljena prijelazna mogućnost odabira, primjenjiva tijekom dvije godine od datuma stupanja na snagu te odredbe, u skladu s kojom su mogli ostati u službi nakon dosezanja te zajedničke dobne granice. Dakle, spomenuti radnici zaposleni na neodređeno vrijeme koji su navršili ili prekoračili novoutvrđenu dob za umirovljenje mogli su nastaviti svoju profesionalnu djelatnost do dobne granice za odlazak u mirovinu koja je prije bila na snazi, to

jest do 47 godina za žene i 52 godine za muškarce, izvršavajući tu mogućnost odabira, koja se može godišnje produljiti, u roku od dva mjeseca od datuma stupanja na snagu navedene odredbe ili najmanje tri mjeseca prije konačnog stjecanja prava na mirovinu.

Glavni postupci i prethodno pitanje

- 10 Uvodno, valja pojasniti da se u glavnom postupku suprotstavljaju radnici zaposleni u svojstvu plesačica i plesača i Zaklada, njihov poslodavac. Međutim, kao što to proizlazi iz odluka kojima se upućuje prethodno pitanje, i kao što je potvrdio sud koji je uputio zahtjev, nastavno na zahtjev Suda za pojašnjenje, položaj radnika muškog spola ne utječe na pitanja upućena u okviru predmetnih zahtjeva za prethodnu odluku. Stoga valja zaključiti da u ovom slučaju treba odlučiti samo o položaju dotičnih radnica.
- 11 Potonje su bile zaposlene u Zakladi do 31. ožujka 2014., datuma kad su otpuštene jer su dosegnule dobnu granicu za odlazak u mirovinu. Raskid ugovora o radu temelji se na članku 3. stavku 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64/2010.
- 12 Tužbom su pokrenule postupak pred Tribunale di Roma (Sud u Rimu, Italija) i zahtijevale da se njihovi otkazi ponište, da ih se vrati na njihova radna mjesta i da im njihov poslodavac naknadi uzrokovanu štetu. Smatraju da je njihov otkaz bio nezakonit jer su se odlučile za mogućnost nastavka obavljanja profesionalne aktivnosti, u skladu s člankom 3. stavkom 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64/2010, što moraju ponoviti svake godine, najkasnije 3 mjeseca prije dosezanja zakonske dobne granice za zadržavanje u službi.
- 13 Sud je prihvatio tužbe.
- 14 Nakon što je Zaklada podnijela žalbu, Corte d'appello di Roma (Žalbeni sud u Rimu, Italija) odbio je zahtjeve radnica o kojima je riječ u glavnom postupku. Taj je sud smatrao da se člankom 3. stavkom 7. Zakonodavne uredbe br. 64/2010 ne krši pravo Unije jer, iako je dob za umirovljenje smanjena na 45 godina, ta odredba dodjeljuje osoblju koje je navršilo tu dob prije stupanja na snagu navedene odredbe ili u razdoblju od 1. srpnja 2010. do 1. srpnja 2012. pravo da koriste dobnu granicu za zadržavanje u službi koja je prethodno bila na snazi, odnosno 47 godina za žene i 52 godine za muškarce.
- 15 Prema mišljenju Corte d'appello di Roma (Rimski žalbeni sud), nacionalni zakonodavac namjeravao je postupno primijeniti novu dobnu granicu za zadržavanje u službi za radnike koji su zbog toga što su bili blizu te nove dobi bili izloženi naglim restriktivnim promjenama u odnosu na prethodni sustav. Zato, prema mišljenju tog suda, ne postoji nikakva neusklađenost između predmetne norme i načela prava Unije, čak i uzimajući u obzir prijelaznu prirodu odredbe i ograničen krug korisnika.
- 16 Radnice u glavnom postupku podnijele su žalbu protiv te presude pred Corte suprema di cassazione (Kasacijski sud, Italija) pozivajući se osobito na neusklađenost članka 3. stavka 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64/2010 s člankom 157. UFEU-a, člankom 21. Povelje i s Direktivom 2006/54.
- 17 Zaklada je također podnijela žalbu pred sudom koji je uputio zahtjev protiv presude Corte d'Appello di Roma (Žalbeni sud u Rimu) od 14. listopada 2015.
- 18 Naglašavajući da ishod sporova u glavnim postupcima ovisi o tumačenju pojma „diskriminacije na temelju spola” iz Direktive 2006/54 i članka 21. Povelje, sud koji je uputio zahtjev dvoji o tome je li članak 3. stavak 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64/2010 u skladu s odredbama prava Unije na koje se pozivaju žalitelji.

- 19 U tim je okolnostima Corte suprema di cassazione (Kasacijski sud) odlučio prekinuti postupak i u svakome predmetu uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Protivi li se načelu nediskriminacije na temelju spola, predviđenom Direktivom 2006/54 i Poveljom (članak 21.) nacionalna odredba poput članka 3. stavka 7. [Uredbe sa zakonskom snagom br. 64/2010], u skladu s kojom „je za radnike u sektoru zabavne djelatnosti koji pripadaju kategoriji plesača, dob za umirovljenje za muškarce i žene utvrđena na navršениh 45 godina života uz primjenu, za radnike na koje se u cijelosti primjenjuje sustav doprinosa ili mješoviti sustav, koeficijenta konverzije koji se odnosi na dobnu granicu, predviđenog člankom 1. stavkom 6. Zakona br. 335 od 8. kolovoza 1995. U razdoblju od dvije godine koje slijede nakon datuma stupanja na snagu ove odredbe radnicima koji se spominju u ovom stavku, koji su zaposleni na neodređeno vrijeme i koji su navršili ili prekoračili dob za umirovljenje, dana je mogućnost odabira, koja se svake godine može produljiti, da ostanu u službi. Takav odabir mora se izvršiti putem formalnog zahtjeva koji treba podnijeti ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo (ENPALS) (Državni zavod za socijalnu skrb i pomoć za radnike u zabavnoj industriji) u roku od dva mjeseca od datuma stupanja na snagu ove odredbe ili barem tri mjeseca prije stjecanja prava na mirovinu, i to ne dovodeći u pitanje najvišu dobnu granicu za umirovljenje od 47 godina života za žene i 52 godine života za muškarce?”

- 20 Odlukom predsjednika Suda od 27. travnja 2017. predmeti C-142/17 i C-143/17 spojeni su u svrhu pisanog i usmenog dijela postupka te donošenja presude.

O prethodnom pitanju

- 21 Na temelju članka 99. Poslovnika Suda, kad se odgovor na pitanje postavljeno u prethodnom postupku može jasno izvesti iz sudske prakse ili kad odgovor ne ostavlja mjesta nikakvoj razumnoj sumnji, Sud može u svakom trenutku, na prijedlog suca izvjestitelja te nakon što sasluša nezavisnog odvjetnika, odlučiti obrazloženim rješenjem.
- 22 U ovim predmetima valja primijeniti tu odredbu.
- 23 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 14. stavak 1. točku (c) Direktive 2006/54 tumačiti na način da mu se protivi nacionalna odredba poput one iz članka 3. stavka 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64/2010, na temelju koje radnici zaposleni u svojstvu plesača, koji su navršili dob za odlazak u mirovinu određenu tom odredbom na 45 godina za žene i muškarce, mogu tijekom prijelaznog razdoblja od dvije godine izvršiti odabir koji im omogućuje da nastave obavljati svoju profesionalnu aktivnost do dobne granice za zadržavanje u službi predviđene odredbom koja je prethodno bila na snazi, određene na 47 godina za žene i 52 godine za muškarce.
- 24 Uvodno valja ustvrditi da je Sud presudio da se pitanje uvjeta za ostvarenje mirovine, s jedne strane, i uvjeta za prestanak radnog odnosa, s druge strane, razlikuju (vidjeti osobito presudu od 18. studenoga 2010., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, t. 24.).
- 25 Što se tiče potonjih, članak 14. stavak 1. točka (c) Direktive 2006/54 predviđa da primjena načela jednakog postupanja u pogledu uvjeta otkazivanja znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela.
- 26 U tom pogledu pojam „otkaz” u smislu te odredbe treba shvatiti u širem smislu, tako da obuhvaća prestanak radnog odnosa jer je radnik dosegnuo dobnu granicu za zadržavanje u službi utvrđenu nacionalnim propisom, u okviru opće politike umirovljenja koju provodi poslodavac, čak i ako odlazak obuhvaća ostvarenje mirovine (vidjeti u tom smislu presudu od 18. studenoga 2010., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, t. 26.).

- 27 Iz toga slijedi da se predmet, poput ovih o kojima je riječ u glavnom postupku, u kojem je poslodavac po službenoj dužnosti umirovio dotične radnice sukladno nacionalnom propisu jer su dosegnule dobnu granicu za zadržavanje u službi, odnosi na uvjete otkaza, u smislu članka 14. stavka 1. točke (c) Direktive 2006/54 (vidjeti u tom smislu presudu od 18. studenoga 2010., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, t. 27.).
- 28 Sud je već zaključio, u pogledu 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.), koja je stavljena izvan snage Direktivom 2006/54, da opća politika otpuštanja koja uključuje otkaz zaposleniku samo zato što je navršio ili prekoračio dob u kojoj ima pravo na starosnu mirovinu, koja je različita za muškarce i žene na temelju nacionalnog zakonodavstva, predstavlja diskriminaciju na temelju spola, koja je zabranjena Direktivom 76/207 (presuda od 18. studenoga 2010., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, t. 28.).
- 29 Takvo tumačenje također je primjenjivo na nacionalnu odredbu, poput one iz članka 3. stavka 7. Zakonodavnog dekreta br. 64/2010, kojom se propisuje da radnici koji su navršili dob za zadržavanje u službi u prijelaznom razdoblju mogu izvršiti odabir koji im omogućuje da nastave obavljati svoju profesionalnu djelatnost ako je dob u kojoj ugovor o radu konačno završava različita ovisno o tome je li predmetni radnik muškarac ili žena.
- 30 U tom pogledu treba istaknuti, kao prvo, da se, u skladu s člankom 2. stavkom 1. točkom (a) Direktive 2006/54, smatra da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju ako osoba zbog svojega spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji.
- 31 U konkretnom slučaju, iz članka 3. stavka 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64/2010 proizlazi da je u razdoblju od dvije godine koje je trajalo od datuma stupanja na snagu te odredbe plesačima zaposlenima na neodređeno vrijeme koji su navršili ili prekoračili novoutvrđenu dob za umirovljenje bila dodijeljena mogućnost izvršavanja odabira da nastave obavljati svoju profesionalnu djelatnost, koji se može jedanput godišnje produljiti, u roku od dva mjeseca od datuma stupanja na snagu navedene odredbe ili najmanje tri mjeseca prije stjecanja konačnog prava na mirovinu, do dobne granice za odlazak u mirovinu koja je prethodno bila na snazi, odnosno 47 godina za žene i 52 godine za muškarce.
- 32 Iz te odredbe proizlazi da način izvršavanja dotičnog odabira ovisi o spolu radnika.
- 33 Kao drugo, valja ispitati jesu li, u okolnostima poput onih koje uređuje ta odredba, radnici ženskog spola u dobi od 45 ili više godina u usporedivoj situaciji, u smislu članka 2. stavka 1. točke (a) Direktive 2006/54, u odnosu na radnike muškog spola u istoj dobnoj skupini.
- 34 Elemente koji obilježavaju različite situacije i, sukladno tomu, njihovu usporedivost valja utvrđivati i cijeliti osobito vodeći računa o predmetu i cilju koji se nastoji postići odredbama o kojima je riječ, pri čemu u tu svrhu treba uzeti u obzir načela i ciljeve područja na koje se predmetni akt odnosi (vidjeti osobito presudu od 26. listopada 2017., BB construct, C-534/16, EU:C:2017:820, t. 43. i navedenu sudsku praksu).
- 35 U glavnim predmetima, cilj propisa koji uspostavlja različito postupanje jest urediti uvjete pod kojima će se okončati radni odnos dotičnih radnika.
- 36 Međutim, u ovom se kontekstu ne može identificirati nijedna okolnost zbog koje bi situacija radnika ženskog spola mogli imati poseban karakter u odnosu na onu radnika muškog spola. Stoga se dotični radnici ženskog spola nalaze u usporedivoj situaciji, u smislu članka 2. stavka 1. točke (a) Direktive 2006/54, u odnosu na radnike muškog spola iste dobi u pogledu uvjeta prestanka radnog odnosa. Slijedom toga, takvom se odredbom uspostavlja razlika u postupanju izravno utemeljena na spolu.

- 37 U tim okolnostima razlika u postupanju izravno utemeljena na spolu, kakva se uspostavlja dotičnim nacionalnim propisom, jest izravna diskriminacija na temelju spola, u smislu članka 2. stavka 1. točke (a) Direktive 2006/54 (vidjeti u tom smislu presudu od 18. studenoga 2010., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, t. 42.).
- 38 U tom pogledu valja podsjetiti da Direktiva 2006/54 razlikuje, s jedne strane, izravnu diskriminacije na temelju spola i, s druge strane, tzv. „neizravnu”, u smislu da se prva ne može opravdati zakonitim ciljem. Nasuprot tomu, na temelju članka 2. stavka 1. točke (b) navedene direktive, može se izbjeći to da se odredbe, kriteriji ili postupci koji bi mogli predstavljati neizravnu diskriminaciju kvalificiraju kao takvi „ako su objektivno opravdani legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna” (presuda od 18. studenoga 2010., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, t. 41.).
- 39 Prema tome, različito postupanje poput onog u glavnim postupcima ne može se opravdati željom da se dotične radnike ne izloži nagloj promjeni, u restriktivnom smislu, prethodnog sustava zadržavanja u službi.
- 40 Stoga na postavljeno pitanje treba odgovoriti tako da članak 14. stavak 1. točku (c) Direktive 2006/54 treba tumačiti na način da nacionalna odredba, poput one iz članka 3. stavka 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64/2010 – na temelju koje radnici zaposleni u svojstvu plesača koji su navršili dob za odlazak u mirovinu određenu tim propisom na 45 godina za žene i muškarce mogu tijekom prijelaznog razdoblja od dvije godine izvršiti odabir koji im omogućuje da nastave obavljati svoju profesionalnu djelatnost do dobne granice za zadržavanje u službi predviđene propisom koji je prethodno bio na snazi, određene na 47 godina za žene i 52 godine za muškarce – uspostavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola zabranjenu tom direktivom.

Troškovi

- 41 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 (deseto vijeće) odlučuje:

Članak 14. stavak 1. točku (c) Direktive br. 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada treba tumačiti na način da nacionalna odredba, poput one iz članka 3. stavka 7. Uredbe sa zakonskom snagom br. 64 od 30. travnja 2010., koja je pretvorena u Zakon br. 100 od 29. lipnja 2010., u verziji koja je bila na snazi na dan nastanka činjenica u glavnom postupku – na temelju koje radnici zaposleni u svojstvu plesača koji su navršili dob za odlazak u mirovinu određenu tim propisom na 45 godina za žene i muškarce mogu tijekom prijelaznog razdoblja od dvije godine izvršiti odabir koji im omogućuje da nastave obavljati svoju profesionalnu djelatnost do dobne granice za zadržavanje u službi predviđene propisom koji je prethodno bio na snazi, određene na 47 godina za žene i 52 godine za muškarce – uspostavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola zabranjenu tom direktivom.

Potpisi