

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 3. oktobra 2006*

V zadevi C-17/05,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Združeno kraljestvo) z odločbo z dne 11. januarja 2005, ki je na Sodišče prispela 19. januarja 2005, v postopku

B. F. Cadman

proti

Health & Safety Executive,

ob udeležbi:

Equal Opportunities Commission,

* Jezik postopka: angleščina.

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi V. Skouris, predsednik, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas in J. Malenovský, predsedniki senatov, R. Schintgen, sodnik, N. Colneric (poročevalka), sodnica, S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, sodnika, R. Silva de Lapuerta, sodnica, J. Klučka, U. Lõhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh in L. Bay Larsen, sodniki,

generalni pravobranilec: M. Poiares Maduro,
sodni tajnik: B. Fülöp, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 8. marca 2006,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za B. F. Cadman T. Gill, barrister, in E. Hawksworth, solicitor,
- za Equal Opportunities Commission R. Allen, QC, R. Crasnow, barrister, in J. Hardwick in M. Robison, solicitors,
- za vlado Združenega kraljestva M. Bethell in E. O'Neill, zastopnika, ob sodelovanju N. Underhilla in N. Paines, QC, ter J. Eadya, barrister,

- za francosko vlado G. de Bergues, zastopnik,
- za Irsko D. O'Hagan, zastopnik, in N. Travers, BL,
- za Komisijo Evropskih skupnosti M.-J. Jonczy in N. Yerrell, zastopnici,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi
18. maja 2006

izreka naslednjo

Sodbo

- ¹ Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 141 ES.
- ² Ta predlog je bil vložen v okviru spora med B. F. Cadman in Health and Safety Executive (urad za zdravje in varovanje, v nadaljevanju: HSE) zaradi izenačitve plačila B. F. Cadman s plačilom njenih moških kolegov.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 Člen 141(1) in (2) ES določa:

„1. Vsaka država članica zagotovi uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

2. V tem členu plačilo pomeni običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter kakršne koli druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno od svojega delodajalca.

Enako plačilo brez diskriminacije glede na spol pomeni:

a) da se plačilo za enako delo po akordnih postavkah izračuna na podlagi enakih merskih enot;

b) da je plačilo za delo po urnih postavkah enako za enako delovno mesto.“

- 4 Direktiva Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaj držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (UL L 45, str. 19) določa:

„Načelo enakega plačila za moške in ženske, poudarjeno v členu [141 ES] (v nadaljevanju ‚načelo enakega plačila‘), pomeni, da je treba za enako delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost, odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila.

Še zlasti tam, kjer se za določanje plačila uporablja sistem razvrščanja delovnih mest, mora ta sistem temeljiti na enakih merilih za moške in za ženske ter biti oblikovan tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo na podlagi spola.“

- 5 Direktiva Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (UL 1998, L 14, str. 6) se v skladu členom 3(1) med drugim nanaša na položaje, ki jih zajemata člen 141 ES in Direktiva 75/117.

- 6 Člen 2(2) Direktive 97/80 določa:

„Za namene načela enakega obravnavanja iz odstavka 1 obstaja posredna diskriminacija tam, kjer na videz nevtralni predpisi, merila ali postopki postavljajo v neugoden položaj bistveno višji delež pripadnikov enega spola, razen če je ta predpis, merilo ali

postopek ustrezen in potreben ter se lahko upraviči z objektivnimi dejavniki, ki niso povezani s spolom.“

- 7 Na podlagi člena 4(1) te direktive države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za zagotovitev, da kadar osebe, ki menijo, da se jim je zgodila krivica, ker načelo enakega obravnavanja zanje ni bilo uporabljeno, predložijo sodišču ali drugemu pristojnemu organu dejstva, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, mora tožena stranka dokazati, da ni bilo kršitve načela enakopravnosti.
- 8 V skladu s členom 2 Direktive Sveta 98/52/ES z dne 13. julija 1998 o razširitvi Direktive 97/80 na Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska (UL L 205, str. 66) bi morala Direktiva 97/80 biti v Združeno kraljestvo prenesena najpozneje do 22. julija 2001.
- 9 Člen 2(2) Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40), spremenjena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2002/73/ES z dne 23. septembra 2002 (UL L 269, str. 15, v nadaljevanju: Direktiva 76/207), določa:

„V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve:

[...]

- posredna diskriminacija: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna,

[...]“

¹⁰ Člen 3(1) Direktive 76/207 določa:

„Uporaba načela enake obravnave pomeni, da v javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ni nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi s:

[...]

- c) pogoji zaposlovanja in delovni[mi] pogoj[i], vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor določa Direktiva 75/117/EGS;

[...]“

¹¹ V skladu s členom 2(1), prvi stavek, Direktive 2002/73 so bile države članice dolžne sprejeti zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje

do 5. oktobra 2005 oziroma poskrbeti, da socialni partnerji najpozneje do tega datuma sporazumno uvedejo potrebne določbe.

Nacionalna ureditev

- 12 Člen 1 zakona o enakem plačilu iz leta 1970 (Equal Pay Act 1970, v nadaljevanju: Equal Pay Act) določa:

- „1. Če pogodba, na podlagi katere je ženska zaposlena pri ustanovi s sedežem v Veliki Britaniji, ne vsebuje (neposredno ali s sklicevanjem na kolektivno pogodbo ali drugače) klavzule o enakosti, se obstoj take klavzule v pogodbi domneva.
2. Klavzula o enakosti se nanaša na pogodbene pogoje (glede plačila ali drugo), na podlagi katerih je zaposlena delavka (v nadaljevanju: delavkina pogodba), in ima za učinek:

[...]

- b) kadar zaposlena delavka opravlja delo, ki velja za enakovredno delu delavca, ki je zaposlen na enakem delovnem mestu:
 - i) če (z izjemo klavzule o enakosti) določba delavkine pogodbe, ki je nastala na podlagi ocene dela, je oziroma postane za delavko manj ugodna kot

podobna določba pogodbe tega delavca, potem se šteje, da je določba delavkine pogodbe spremenjena tako, da ni več manj ugodna, in

- ii) če (z izjemo klavzule o enakosti) kadarkoli delavkina pogodba ne vključuje določbe, enakovredne določbi iz delavčeve pogodbe, ki je nastala na podlagi ocene dela in delavcu prinaša koristi, se šteje, da delavkina pogodba vsebuje tako določbo.

[...]

- 3. Klavzula o enakosti ne vpliva na razliko med pogodbo delavke in delavca, če delodajalec dokaže, da je ta razlika dejansko upravičena zaradi materialnega dejavnika, ki ni razlika v spolu, in da ta dejavnik:

- a) v primeru klavzule o enakosti, ki sodi v področje uporabe zgornjega člena 2(a) ali (b), izhaja iz dejanske razlike v položaju delavke in delavca [...].“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- ¹³ B. F. Cadman je zaposlena pri HSE. Plačni sistem se je med njeno zaposlitvijo v tej ustanovi večkrat spremenil. Pred letom 1992 je ta sistem temeljil na indeksnih povišanjih, in sicer je vsak zaposleni prejel letno povišanje, dokler ni dosegel najvišjega plačilnega razreda svojega naziva. HSE je leta 1992 uvedel plačilno postavko, vezano na delovno uspešnost, ki omogoča takšno prilagoditev višine letnega povišanja, ki odraža posamezne dosežke zaposlenega. V tem sistemu so bolj uspešni zaposleni lahko hitreje dosegli najvišji plačilni razred. Leta 1995 je začel veljati dolgoročni dogovor o plačilih in letna povišanja so bila potem določena glede na dodelitev kvot, imenovanih „equity shares“, ki so bile vezane na delovno uspešnost zaposlenega. Ta sprememba je povzročila upočasnitev zmanjševanja plačnih razlik med zaposlenimi istega naziva z dolgo delovno dobo na eni strani in s krajšo delovno dobo na drugi. Sistem je bil leta 2000 znova spremenjen, tako da je zaposlenim, ki so bili v najnižjih plačilnih razredih, omogočal višja letna povišanja in zato hitrejšo napredovanje znotraj razreda.
- ¹⁴ B. F. Cadman je junija 2001 pri Employment Tribunal vložila tožbo, ki jo je oprla na Equal Pay Act. Ob vložitvi tožbe je bila skoraj pet let zaposlena kot nadzornik naziva 2, kar je vodstveno delovno mesto. Kot referenčne osebe je navedla štiri moške kolege, prav tako nadzornike naziva 2.
- ¹⁵ Čeprav so te štiri osebe imele isti naziv kot B. F. Cadman, pa so od zadevne stranke prejemale občutno višja plačila. Letna plača B. F. Cadman za davčno leto 2000/2001

je bila 35.129 GBP, zneski referenčnih oseb pa so bili 39.125 GBP, 43.345 GBP, 43.119 GBP in 44.183 GBP.

- ¹⁶ Ni sporno, da so štirje referenčni moški na dan vložitve tožbe pri Employment Tribunal imeli daljšo delovno dobo od zadevne stranke, ki so jo pridobili delno na nižjih delovnih mestih.
- ¹⁷ Employment Tribunal je presodilo, da je na podlagi člena 1 Equal Pay Act treba določbe pogodbe o zaposlitvi B. F. Cadman, ki se nanašajo na plačilo, spremeniti, da ne bodo manj ugodne od določb v pogodbah o zaposlitvi štirih referenčnih oseb.
- ¹⁸ HSE je pri Employment Appeal Tribunal vložil ničnostno tožbo zoper to odločbo. To sodišče je presodilo, prvič, da glede na sodbo z dne 17. decembra 1989 v zadevi Danfoss (109/88, Recueil, str. 3199, točka 25) neenakosti plačil, ki izhaja iz uporabe merila delovne dobe, ni treba posebej utemeljiti. Presodilo je, drugič, da je Employment Tribunal – tudi če bi taka utemeljitev bila potrebna – pri presoji le-te nepravilno uporabilo pravo.
- ¹⁹ B. F. Cadman se je zoper odločbo Employment Appeal Tribunal pritožila pri predložitvenem sodišču.

- ²⁰ Court of Appeal navaja, da je razlog za razlike v plačilih, ki jih v podpori svoji tožbi navaja B. F. Cadman, zgradba plačnega sistema, v katerem HSE uporablja sistem povišanj, ki tako ali drugače upošteva in nagrajuje delovno dobo.
- ²¹ Če imajo ženske z nazivom 2 – in na splošno tiste, ki so del upoštevnne skupine delavcev HSE – povprečno nižjo delovno dobo od delovne dobe moških, bi bile ženske zaradi uporabe merila delovne dobe pri določitvi plačila prikrajšane.
- ²² Predložitveno sodišče ugotavlja, da dokazi, ki jih je predložila Equal Opportunities Commission (Komisija za enake možnosti) in ki so jih sprejele vse stranke spora, dokazujejo, da imajo v Združenem kraljestvu in v vsej Evropski uniji delavke v celoti nižjo povprečno delovno dobo kot delavci. Uporaba merila delovne dobe pri določitvi plačil pomembno vpliva na ohranitev razlik, sicer manjših, v plačilih delavk in delavcev.
- ²³ V zvezi s tem se Court of Appeal sprašuje, ali se je Sodišče oddaljilo od ugotovitve, ki jo je podalo v zgoraj navedeni sodbi Danfoss, da „delodajalcu ni treba posebej utemeljiti uporabe merila delovne dobe“. Iz poznejših sodb, zlasti sodb z dne 7. februarja 1991 v zadevi Nimz (C-184/89, Recueil, str. I-297), z dne 2. oktobra 1997 v zadevi Gerster (C-1/95, Recueil, str. I-5253) in z dne 17. junija 1998 v zadevi Hill in Stapleton (C-243/95, Recueil, str. I-3739), naj bi izhajala določena sprememba sodne prakse Sodišča. V zvezi s tem Court of Appeal navaja, da ga ni prepričalo razlogovanje HSE, da naj bi bil obseg zgoraj navede sodbe Danfoss s poznejšo sodno prakso Sodišča spremenjen samo glede delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, in da naj bi zato utemeljitev merila delovne dobe nikoli – razen če gre za take delavce – ne bila potrebna.

24 Poleg tega se predložitveno sodišče strinja s stališčem Employment Appeal Tribunal, da če bi bilo treba na vprašanje obsega zgoraj navedene sodbe Danfoss odgovoriti v korist B. F. Cadman, bi bilo treba zadevo ponovno predložiti drugačni sestavi sodnikov Employment Tribunal, da bi ponovno preučili vprašanje utemeljitve.

25 V teh okoliščinah je High Court of Justice (England & Wales) (Civil Division) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

- „1. Ali člen 141 ES zahteva, da mora delodajalec, če pri določitvi plačila uporabi merilo delovne dobe in zaradi tega nastanejo razlike med upoštevni delavkami in delavci, posebej utemeljiti uporabo tega merila? Če je odgovor odvisen od okoliščin, katere so te okoliščine?
2. Ali bi bil odgovor na prejšnje vprašanje drugačen, če bi delodajalec uporabljal merilo delovne dobe na individualni podlagi za zaposlene, tako da bi bila presoja opravljena tako, da bi daljša delovna doba utemeljevala višje plačilo?
3. Ali je treba pri uporabi merila delovne dobe razlikovati med delavci, ki delajo s krajšim, in delavci, ki delajo s polnim delovnim časom?“

Prvo in drugo vprašanje za predhodno odločanje

- ²⁶ Predložitveno sodišče s prvima vprašanjema, ki ju je treba preučiti skupaj, v bistvu sprašuje, ali in, odvisno od primera, v kakšnih okoliščinah člen 141 ES zahteva, da mora delodajalec utemeljiti uporabo merila delovne dobe pri določitvi plačil, kadar uporaba tega merila pripelje do razlik med delavkami in delavci, ki se jih primerja med seboj.

Splošna ureditev iz člena 141(1) ES

- ²⁷ Člen 141(1) ES določa načelo, da je za enako delo ali delo enake vrednosti treba prejeti enako plačilo, ne glede na to, ali ga opravi moški ali ženska (sodba z dne 17. septembra 2002 v zadevi Lawrence in drugi, C-320/00, Recueil, str. I-7325, točka 11).
- ²⁸ Sodišče je v sodbi z dne 8. aprila 1976 v zadevi Defrenne (43/75, Recueil, str. 455, točka 12) presodilo, da je to načelo – ki je posebna oblika splošnega načela enakosti, ki prepoveduje različno obravnavanje podobnih položajev, razen če je tako razlikovanje objektivno utemeljeno – del temeljev Skupnosti (glej tudi sodbo z dne 26. junija 2001 v zadevi Brunnhofer, C-381/99, Recueil, str. I-4961, točka 28, in zgoraj navedeno sodbo Lawrence in drugi, točka 12).

- 29 Poleg tega je treba opomniti na splošno načelo iz člena 1, prvi odstavek, Direktive 75/117, ki je namenjen predvsem lažji konkretni uporabi načela enakosti plačil iz člena 141(1) ES, pri čemer ne posega v njegovo vsebino ali obseg (glej sodbo z dne 31. marca 1981 v zadevi Jenkins, 96/80, Recueil, str. 911, točka 22). To pravilo določa, da je treba za enako delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost, odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila (glej sodbo z dne 1. julija 1986 v zadevi Rummler, 237/85, Recueil, str. 2101, točka 11).
- 30 V področje uporabe člena 141(1) ES ne sodijo samo neposredne diskriminacije, ampak tudi posredne diskriminacije (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Jenkins, točki 14 in 15, in sodbo z dne 27. maja 2004 v zadevi Elsner-Lakeberg, C-285/02, ZOdl., str. I-5861, točka 12).
- 31 Iz dobro ustaljene prakse izhaja, da je člen 141 ES – kot pred tem člen 119 Pogodbe EGS (ki je postal člen 119 Pogodbe ES (člene od 117 do 120 Pogodbe ES so zamenjali členi od 136 ES do 143 ES)) – treba razlagati tako, da je v primeru domnevne diskriminacije delodajalec dolžan dokazati, da zadevno prakso utemeljujejo objektivni dejavniki, pri katerih ni nikakršne diskriminacije na podlagi spola (glej v tem smislu predvsem zgoraj navedeno sodbo Danfoss, točki 22 in 23, sodbo z dne 27. junija 1990 v zadevi Kowalska, C-33/89, Recueil, str. I-2591, točka 16, zgoraj navedeno sodbo Hill in Stapleton, točka 43, in sodbo z dne 23. oktobra 2003 v združenih zadevah Schönheit in Becker, C-4/02 in C-5/02, Recueil, str. I-12575, točka 71).
- 32 Predložena utemeljitev mora temeljiti na legitimnem cilju. Ukrepi, izbrani za doseg tega cilja, morajo biti ustrezni in nujni (glej v tem smislu sodbo z dne 13. maja 1986 v zadevi Bilka, 170/84, Recueil, str. 1607, točka 37).

Uporaba merila delovne dobe

- 33 Sodišče je v točkah 24 in 25 navedene sodbe Danfoss – po tem, ko je navedlo, da ni izključeno, da uporaba merila delovne dobe lahko povzroči slabše obravnavanje

delavk kot delavcev – ugotovilo, da delodajalcu ni treba posebej utemeljiti uporabe tega merila.

34 S tem stališčem je Sodišče priznalo, da je dejstvo, da se nagradijo zlasti pridobljene izkušnje, ki delavcu omogočajo boljše izvajanje njegovih nalog, legitimni cilj plačne politike.

35 Na splošno je uporaba merila delovne dobe ustrezna za doseg tega cilja. Delovna doba gre namreč z roko v roki z izkušnjami in le-te delavcu omogočajo boljše izvajanje njegovih nalog.

36 Zato delodajalec lahko nagradi delovno dobo, ne da bi moral dokazati pomen, ki jo delovna doba ima za izvajanje posebnih nalog, naloženih delavcu.

37 V isti sodbi pa Sodišče vendarle ni izključilo, da lahko obstajajo položaji, v katerih mora delodajalec podrobno utemeljiti uporabo merila delovne dobe.

38 Za to gre zlasti v primeru, ko delavec predloži dokaze, ki vzbujajo resen dvom o ustreznosti uporabe merila delovne dobe v obravnavanem primeru za doseg zgoraj navedenega cilja. Torej mora delodajalec dokazati, da to, kar drži na splošno, in sicer da gre delovna doba z roko v roki z izkušnjami in da te delavcu omogočajo boljše opravljanje nalog, drži tudi glede obravnavanega delovnega mesta.

39 Dodati je treba, da v primeru, da je za določitev plačila uporabljen sistem razvrščanja delovnih mest, ki temelji na oceni dela, ki ga je treba opraviti, ni potrebno, da se utemeljitev uporabe določenega merila individualno nanaša na položaj zadevnih delavcev. Zato – če je cilj uporabe merila delovne dobe priznanje pridobljenih izkušenj – znotraj tega sistema ni treba dokazati, da je posamezen delavec v upoštevnem obdobju pridobil izkušnje, ki mu omogočajo boljše opravljanje dela. Vendar pa je treba objektivno upoštevati naravo dela, ki ga je treba opraviti (zgoraj navedena sodba Rummler, točka 13).

40 Iz vsega navedenega izhaja, da se odgovor na prvo in drugo zastavljeno vprašanje glasi, da je člen 141 ES treba razlagati tako, da kadar zaradi uporabe merila delovne dobe pri določitvi plačil za enako delo ali za delo enake vrednosti nastanejo razlike med delavkami in delavci, ki se jih primerja med seboj:

- delodajalcu – ker je na splošno uporaba merila delovne dobe ustrezna za doseg legitirnega cilja, da se nagradijo pridobljene izkušnje, ki delavcu omogočajo boljše opravljanje nalog – ni treba posebej dokazati, da je uporaba tega merila glede zadevnega delovnega mesta ustrezna za doseg navedenega cilja, razen če delavec predloži dokaze, ki lahko v zvezi s tem vzbudijo resen dvom;
- če je za določitev plačila uporabljen sistem razvrščanja delovnih mest, ki temelji na oceni dela, ki ga je treba opraviti, ni treba dokazati, da je posamezen delavec v upoštevnem obdobju pridobil izkušnje, ki mu omogočajo boljše opravljanje dela.

Tretje vprašanje za predhodno odločanje

- 41 Glede na odgovor na prvi dve vprašanji na tretje ni treba odgovoriti.

Časovni učinek te sodbe

- 42 Vlada Združenega kraljestva in Irska menita, da bi bilo – če bi se Sodišče oddaljilo od načel, ki jih je določilo v zgoraj navedeni sodbi Danfoss – zaradi pravne varnosti treba omejiti časovne učinke sodbe, ki jo bo izdalo.
- 43 Ker ta sodba zgolj podrobneje pojasnjuje zadevno sodno prakso, ni treba omejiti njenih časovnih učinkov.

Stroški

- 44 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Člen 141 ES je treba razlagati tako, da kadar zaradi uporabe merila delovne dobe pri določitvi plačil za enako delo ali za delo enake vrednosti nastanejo razlike med delavkami in delavci, ki se jih primerja med seboj:

- delodajalcu – ker je na splošno uporaba merila delovne dobe ustrezna za dosego legitimnega cilja, da se nagradijo pridobljene izkušnje, ki delavcu omogočajo boljše opravljanje nalog – ni treba posebej dokazati, da je uporaba tega merila glede zadevnega delovnega mesta ustrezna za dosego navedenega cilja, razen če delavec predloži dokaze, ki lahko v zvezi s tem vzbudijo resen dvom;**

- če je za določitev plačila uporabljen sistem razvrščanja delovnih mest, ki temelji na oceni dela, ki ga je treba opraviti, ni treba dokazati, da je posamezen delavec v upoštevnem obdobju pridobil izkušnje, ki mu omogočajo boljše opravljanje dela.**

Podpisi