

SUDSKA PRAKSA
EVROPSKOG SUDA PRAVDE
U OBLASTI ZAŠTITE
TRUDNICA PORODILJA

Sudska praksa

Evropskog suda pravde

u oblasti zaštite

trudnica i porodilja

Naslov	Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja
Autorica	Natalija Petrić
Prevod	Zvijezdana Marković
Izdavač	Helsinški parlament građana Banjaluka
Dizajn	Maja Ilić
Štampa	Grafid, Banjaluka
Tiraž	200



Kvinna till Kvinna

“This material is completely or partly financed by the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) and Kvinna till Kvinna. Sida and Kvinna till Kvinna does not necessarily agree with the opinions expressed. The author alone is responsible for the content.”

„Ovaj materijal potpuno ili djelimično finansira Švedska međunarodna Agencija za razvoj i saradnju (Sida) i Kvinna till Kvinna. Sida i Kvinna till Kvinna ne moraju se neminovno slagati sa mišljenjima iznesenim u publikaciji. Za sadržaj je odgovoran sam autor/ica.“

Sadržaj

- 1 O Sudu pravde
 - 1.1 Nadležnost i postupci pred Sudom pravde
 - 1.2 Dejstvo odluka
- 2 Sud pravde i ravnopravnost polova – predstavljanje izabranih odluka Suda
- 3 Zaključak

1.

O Sudu pravde

Evropski sud pravde (The European Court of Justice; ECJ; Court of Justice) je institucija Evropske unije, čiji je zadatak da osigura da se zakonodavstvo Evropske unije tumači i primjenjuje na isti način u svim državama članicama EU.

Sud čini po jedan sudija iz svake države članice, a obično zasjeda u sastavu od 13 sudija (Velika komora) i u sastavu o pet ili tri sudije (komore). U radu sudijama pomažu nezavisni advokati, čija je uloga savjetodavna. Sudije i advokati imenuju se zajedničkom saglasnošću država članica EU. Biraju se na mandat od šest godina. Predsjednika suda biraju sudije međusobno na mandat od tri godine. Kako bi se olakšao rad Suda pravde i ubrzao postupak rješavanja sve većeg broja predmeta, osnovani su Prvostepeni (Opšti) sud (1988) i Sud za državnu službu (2004)¹. Sjedište Suda pravde je u Luksemburgu.

1.1 Nadležnost i postupci pred Sudom pravde

Sud ima nadležnost da rješava pravne sporove između država članica EU, institucija EU, pravnih subjekata i fizičkih lica. Sud donosi odluke u postupcima koji su pred njim pokrenuti. Najčešće se vode postupci u kojima se razmatra pet vrsta

- 1 Sud pravde – rješava zahtjeve za prethodne odluke koje podnose nacionalni sudovi, određene postupke za poništenje i žalbene postupke; Opšti sud – donosi odluke u postupcima za poništenje koje su pokrenuli pojedinci, preduzeća i, u nekim slučajevima, vlade država članica EU što u praksi znači da se ovaj sud uglavnom bavi predmetima povezanim s pravom tržišnog natjecanja, državnim potporama, trgovinom, poljoprivredom i žigovima; Sud za državnu službu – sudi u sporovima između Evropske unije i njenih službenika.

predmeta: postupak po zahtjevu za prethodno rješavanje, postupak zbog neispunjavanja obaveza, postupak poništenja, postupak zbog propuštanja djelovanja i postupak naknade štete nastale radom institucija EU.

Po zahtjevu za prethodno rješavanje Sud postupa u slučajevima kada mu se, tražeći objašnjenje, obrati nacionalni sud države članice koji ima nedoumice u vezi sa tumačenjem ili valjanošću određenog pravnog akta EU. Ovaj mehanizam se na taj način indirektno upotrebljava i za utvrđivanje usklađenosti nacionalnog zakona ili prakse s pravom EU. Sud pravde EU je vrhovni zaštitnik prava EU, ali on nije jedino sudsko tijelo koje ima pravo i zadatak da primjenjuje pravo EU. Ovaj zadatak je dodijeljen i nacionalnim sudovima država članica. Procedura koja omogućava saradnju između Suda pravde i nacionalnih sudova se naziva postupak **preliminarne odluke**. Nacionalni sudovi mogu, a nekada i moraju, da upute zahtjev Sudu pravde i traže pojašnjenje i tumačenje prava EU. Ova mjera ima cilj da obezbijedi efikasnu i jedinstvenu primjenu prava EU i da spriječi različita tumačenja. Ukoliko se pokrene pitanje tumačenja prava EU u predmetu pred nacionalnim sudom, sud taj postupak obustavlja, formuliše pitanje ili pitanja i upućuje ih Sudu pravde, te čeka na njegov odgovor. Dakle, **u postupku za preliminarnu odluku, pitanje ili pitanja za Sud pravde ne upućuju stranke, već to radi nacionalni sud. Pitanja koja nacionalni sud postavlja moraju se odnositi na tumačenje prava EU**. Ako se ne radi o pravu EU, pitanje je neprihvatljivo. Sud ima obavezu da donese odluku o pitanjima koja nacionalni sud postavlja izuzev ako je očigledno da zahtjev za tumačenje prava EU nema veze sa stvarnim činjenicama glavne tužbe ili njene svrhe ili ako je problem hipotetički. Nacionalni sud koji je uputio zahtjev obavezan je tumačenjem Suda pravde u rješavanju predmeta. Drugi sudovi ovu odluku mogu tretirati kao mjerodavnu. Država članica mora izmijeniti sve odredbe koje nisu u skladu sa tumačenjem Suda pravde.

Postupak zbog neispunjavanja obaveza (tužbe zbog povrede prava) se pokreće protiv nacionalnih vlada ako ne postupaju u skladu s pravom EU. Ovaj postupak mogu pokrenuti Evropska komisija ili druge države članice EU. Ako Sud utvrdi da je određena država članica prekršila pravo, ona mora odmah preduzeti mjere da to ispravi. Ukoliko to ne uradi, može se pokrenuti drugi postupak, u kome se toj državi može izreći novčana kazna.

Postupak za poništenje pravnih akata EU se može pokrenuti pred Sudom ako se smatra da se određenim aktom EU krše ugovori o EU ili osnovna prava. Ovaj postupak mogu pokrenuti vlade država članica EU, Vijeće EU, Evropska komisija ili Evropski parlament (u nekim slučajevima), i od Suda mogu zatražiti da poništi taj akt. Ovaj postupak mogu pokrenuti i pojedinci i tražiti da sud poniši određeni akt EU koji se odnosi direktno na te pojedince. Svako fizičko ili pravno lice može pokrenuti postupak protiv akta koji je naslovljen na to lice ili koji ga se neposredno i lično tiče, kao i protiv regulatornog akta koji ga se neposredno tiče, a ne sadrži mjere za sprovođenje.

Postupak zbog propuštanja osiguravanja djelovanja EU mogu pokrenuti vlade država članica EU, druge institucije EU ili (uz određene uslove) pojedinci ili preduzeća ukoliko Evropski parlament, Vijeće i Komisija ne donesu određene odluke za koje su u određenim okolnostima nadležni.

Sva fizička lica ili preduzeća koja pretrpe štetu zbog djelovanja ili propuštanja djelovanja institucija EU ili službenika ovih institucija, protiv njih mogu podnijeti tužbu pred Sudom, tražeći naknadu štete. Ovi postupci se nazivaju **postupcima za kažnjavanje institucija EU**.

1.2 Dejstvo odluka

Odluke Suda su obavezujuće za države članice EU i one ih moraju sprovesti. Članom 260. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije² propisano je postupanje za slučaj da država članica ne postupi po odluci Suda: „1. Ako Sud pravde Evropske unije ustanovi da država članica nije ispunila neku obavezu na osnovu Ugovora, ta je država dužna da preduzme potrebne mjere kako bi postupila u skladu sa presudom Suda. 2. Ako smatra da dotična država članica nije preduzela potrebne mjere kako bi postupila u skladu s presudom Suda, Komisija, nakon što toj državi pruži priliku za izjašnjenje, može predmet uputiti Sudu. Komisija pri tom određuje visinu paušalnog iznosa ili novčane kazne koju je dotična država članica dužna platiti, a koju smatra primjerenom s obzirom na okolnosti. Utvrdi li Sud da država članica nije postupila u skladu sa njegovom presudom, može joj odrediti plaćanje paušalnog iznosa ili novčane kazne.”

2.

Sud pravde i ravnopravnost polova – predstavljanje izabranih odluka Suda

Kao i u drugim oblastima, tako i u oblasti ravnopravnosti polova, Evropski sud pravde je dao veliki doprinos razvoju okvira i primjene prava, s jedne strane, ali i razvoju svijesti u državama članicama o položaju i ulozi žena. Način na koji Sud tumači prava, najčešće liberalniji od tumačenja i postupanja karakterističnih za sudove država članica u vrijeme donošenja odluka, imao je veliki značaj za proces zalaganja za unapređenje položaja žena na tržištu rada, uključujući i one koji se odnose na različite oblike diskriminacije žena po osnovu trudnoće i majčinstva. **Nekoliko odabranih odluka Suda pravde izabrano je kako bi se predočilo na koji način je Sud pravde u prethodnom periodu argumentovao svoje odluke³, kada je u pitanju zaštita od diskriminacije po osnovu trudnoće i majčinstva.**

Zasnivanje i raskid radnog odnosa sa ženom koja je trudna

Dvije odluke, obe donesene 8. novembra 1990. godine, na koje se najčešće referiše u ovoj oblasti, su **odluke u predmetima Dekker⁴ i Hertz⁵**. U oba predmeta Sud je odlučivao po zahtjevu država članica za prethodno tumačenje: u predmetu Dekker Sudu se obratio Holandski sud, a u

3 Za predstavljanje prakse Suda pravde izabrano je nekoliko odluka koje su, između ostalih, navedene i u istraživanju: Annick Masselot, Eugenia Caracciolo Di Torella and Susanne Burri (2012), Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, European Union, 2012

4 Predmet C-177/88 Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen Plus [1990] ECR I-3941, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>

5 Predmet C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark (Hertz) v Dansk Arbejdsgiverforening [1990] ECR I-3979, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0179>

predmetu Hertz Danski sud, oba postavljajući pitanja koja su se odnosila na tumačenje Direktive 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnog tretmana muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uslove (sada sadržana u Prerađenoj direktivi). **Obe države članice su postavile nekoliko pitanja, od kojih su odabrana ona koja se odnose na tumačenje suda u odnosu na zaključivanje radnog odnosa, odnosno, raskid radnog odnosa sa ženom koja je trudna. Naime, u ovim odlukama Sud je, između ostalog, utvrdio da je odbijanje zaključivanja ugovora o radu sa ženom koja je trudna, ili raskid radnog odnosa sa ženom koja je trudna, s obzirom da samo žene mogu zatrudniti, predstavlja direktnu diskriminaciju zasnovanu na polu žene**, te da je takvo postupanje u suprotnosti sa članom 2. stav 3. i 5. stav 1. Direktive 76/207/EEZ (sada članom 2. stav 2. Prerađene Direktive⁶).

Predmet Dekker:

1_Presudom od 24. juna 1988. godine koja je zaprimljena na Sudu dana 30. juna 1988. godine, Hoge Raad der Nederlanden se obratio Sudu za prethodnu odluku u skladu sa članom 177. Ugovora o Evropskoj ekonomskoj zajednici, sa četiri pitanja koja se tiču interpretacije člana 2. i 3. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju, i uslovima rada (Službeni glasnik 1976 L 39, p. 40, u daljem tekstu „Direktiva“).

2_Ta pitanja su se pojavila u kontekstu spora između gospođe Dekker i Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (u daljem tekstu: „VJV“). U junu 1981. godine gospođa Dekker je aplicirala na mjesto instruktorka u centru za obuku mladih koju je vodio VJV. 15. juna 1981. godine upoznala je Komisiju za prijem prijave s činjenicom da

6 Direktiva 2006/54/EC od 5. jula 2006. godine (“The Recast Directive“) je Direktiva čiji je cilj primjena načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. Na nju se referiše kao na „Prerađenu direktivu“ iz razloga što su njom stavljene van snage direktive koje su uređivale različite aspekte ravnopravnosti polova odnosno, ovom Direktivom su iste prerađene, uzimajući u obzir i određene trendove koji proizlaze iz sudske prakse Suda pravde, i objedinjene na jednom mjestu - pogledati tabele koje se nalaze u Prilogu 1. ove Direktive, i čine njen sastavni dio, radi jasnije predodžbe i boljeg sagledavanja izmjena (op. a.).

je tri mjeseca trudna. Komisija je, ni više ni manje, predložila Upravnom odboru VJV-a gospođu Dekker kao najprikladniju osobu za taj posao. Dopisom od 10. jula 1981. godine, međutim, VJV je obavijestio gospođu Dekker da neće biti zaposlena na tu radnu poziciju.

3_U dopisu VJV je objasnio da je razlog za takvu odluku bio taj da je gospođa Dekker bila trudna u vrijeme podnošenja prijave i da bi, na osnovu informacije koju je dostavila, posljedica bila sljedeća: Ako bi je VJV zaposlio, njihova osiguravajuća kuća Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs (Osiguravajući Fond za pružanje socijalnih davanja u specijalnom obrazovanju; u daljem tekstu „Risicofonds”) ne bi nadoknadila/refundirala dnevnu naknadu koju je VJV obavezna da isplati tokom njenog porodijskog odsustva. Kao rezultat toga, VJV ne bi bio finansijski sposoban da zaposli zamjenu gospođe Dekker tokom njenog odsustva, a u tom slučaju bi im nedostajalo radne snage.

...

6_Uzimajući u obzir stav da je žalba iznijela probleme u pogledu tumačenja Direktive Vijeća 76/207, the Hoge Raad der Nederlanden je odlučio uputiti sljedeća pitanja Sudu na prethodnu odluku:

(1) Da li poslodavac direktno ili indirektno krši načela jednakog tretmana iznesenih u članu 2. (1) i 3. (1) Direktive (Direktiva Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju, i uslovima rada) ako odbije da zaključi ugovor o zaposlenju sa kandidatkinjom, koju smatra pogodnom, zbog nepovoljnih posljedica koje se mogu očekivati za njega usljed činjenice da je kandidatkinja bila trudna kada je aplicirala za posao; a u vezi sa pravilima javnih organa vlasti o nepodobnosti za rad pod kojima nepodobnost za rad glede trudnoće i porođaja je izjednačena sa nepodobnosti za rad usljed bolesti?

(2) Da li ima uticaja činjenica da nije bilo muških kandidata?

...

9_Član 2. (1) Direktive propisuje da „...princip jednakog tretmana podrazumijeva da neće biti diskriminacije po bilo kojim osnovama kada je u pitanju pol, direktno ili indirektno pozivajući se posebno na bračni ili porodični status“. Prema članu 3. (1) „primjena principa jednakog tretmana znači da neće biti diskriminacije na osnovu pola u uslovima, uključujući kriterijume odabira, za pristup svim poslovima ili radnim mjestima...“.

10_Mora se razmotriti pitanje da li odbijanje zapošljavanja u slučajevima, na koje je državni sud ukazao, može biti shvaćeno kao direktna diskriminacija kada je u pitanju pol u smislu Direktive. Odgovor zavisi od toga da li je osnovni razlog za odbijanje zapošljavanja isti za sve radnike/ce, bez obzira na pol ili, obrnuto, da li se odnosi isključivo na jedan pol.

11_Razlog poslodavca koji je odbio da zaposli gospođu Dekker proističe iz nemogućnosti ostvarivanja prava na nadoknadu od strane Risicofonds-a u obliku dnevnih naknada (dnevnica) koje je morao plaćati za vrijeme njenog odsustva zbog trudnoće, a u isto vrijeme bi morao zaposliti njenu zamjenu. Ova situacija proizilazi iz toga da, sa jedne strane, država tretira ovo pitanje tako što izjednačava trudnoću sa bolešću, a sa druge strane Ziekengeldreglement ne sadrži odredbu kojom razlikuje trudnoću od slučajeva u kojima je Risicofonds ovlašten da odbije nadoknadu dnevnih naknada (dnevnica).

12_U svakom slučaju, treba se primjetiti, da jedino ženama može biti odbijeno zapošljavanje zbog trudnoće, a takvo odbijanje prema tome predstavlja direktnu diskriminaciju na osnovu pola. Odbijanje zapošljavanja zbog finansijskih posljedica usljed odsustva tokom trudnoće mora se smatrati zasnovanim, u suštini, na bazi trudnoće. Takva diskriminacija ne može biti opravdana finansijskim gubitkom koji bi poslodavac koji je zaposlio trudnu ženu pretrpio tokom trajanja porodiljskog odsustva.

13_U svakom slučaju, činjenica da je trudnoća podvedena pod bolest i da odgovarajuće odredbe Ziektewet i Ziekengeldreglement-a koje uređuju nadoknadu u vidu dnevnice isplaćenu tokom trudnoće nisu iste, ne može biti smatrana dokazom diskriminacije na osnovu pola u smislu značenja Direktive. Na kraju, sve dok odbijanje poslodavca, na osnovu finansijskih posljedica odsustva izazvanih trudnoćom, da zaposli uposlenice, predstavlja direktnu diskriminaciju, nije potrebno razmatrati da li državne odredbe kao gore pomenute stvaraju takav pritisak na poslodavca da odbije zaposliti trudnu ženu, što dovodi do diskriminacije prema tumačenju Direktive.

14_Kao što slijedi iz gore pomenutog, odgovor na prvo pitanje jeste da je poslodavac u direktnoj suprotnosti sa principom jednakog tretmana sadržanom u članu 2. (1) i 3. (1) Direktive Vijeća 76/207 od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju, i uslovima rada ako odbije da zaključi ugovor o zaposlenju sa kandidatkinjama koje smatra podobnim za posao gdje je takvo odbijanje bazirano na mogućim štetnim posljedicama za poslodavca koji upošljava trudnicu, zbog pravila o nepodobnosti za rad koju su usvojili javni organi vlasti, a koje izjednačavaju nemogućnost za rad zbog trudnoće i porođaja, i nemogućnost rada usljed bolesti.

15_U svom drugom pitanju Hoge Raad razmatra da li je činjenica da nije bilo muških kandidata za posao podobna da promijeni odgovor na prvo pitanje.

16_VJV tvrdi da se na drugo pitanje mora odgovoriti potvrdno, jer ono što je obuhvaćeno nije diskriminatorni uticaj apstraktne mjere nego konkretna odluka poslodavca da zaposli određenog kandidata/kinju. Kada poslodavac bira između najboljih kandidata/kinja njegov izbor se ne može pripisati diskriminaciji na osnovu pola, jer se u takvom slučaju poslodavac vodi drugim razmišljanjima finansijske i administrativne prirode.

17_Treba istaći da odgovor na pitanje da li odbijanje poslodavca da zaposli ženu predstavlja direktnu ili indirektnu diskriminaciju zavisi od razloga za to odbijanje. Ako se razlog može pronaći u činjenici da je žena trudna onda je odluka direktno vezana za pol kandidata/kinje. U takvim okolnostima nedostatak muških kandidata ne može uticati na odgovor na prvo pitanje.

18_Odgovor na drugo pitanje prema tome mora biti, da činjenica da nijedan muškarac nije aplicirao na posao, ne mijenja odgovor na prvo pitanje.

U skladu s tim,

SUD

u odgovoru na pitanja koja mu je uputio Hoge Raad der Nederlanden presudom od 28. juna 1988. godine odlučuje slijedeće:

- (1) Poslodavac je u direktnoj suprotnosti sa principom jednakog tretmana sadržanog u članu 2. (1) i 3. (1) Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju, i uslovima rada ako odbije da zaključi ugovor o zaposlenju sa kandidatkinjama koje smatra najpodobnijim za posao, gdje je takvo odbijanje zasnovano na mogućim budućim posljedicama za poslodavca koji upošljava trudnu ženu, zbog pravila o nepodobnosti za rad koju su usvojili organi javne vlasti, a koja izjednačuju nepodobnost za rad usljed trudnoće i porođaja, i nepodobnost za rad usljed bolesti.
 - (2) Činjenica da nije bilo muškaraca prijavljenih za posao ne mijenja odgovor na prvo pitanje.
-

Predmet Hertz:

1_ Odlukom od 30. juna 1988. godine, koja je zaprimljena na Sudu 4. jula 1988. godine, Danish Hoejesteret se obratio Sudu za prethodnu odluku u skladu sa članom 177 Ugovora o Evropskoj ekonomskoj zajednici sa dva pitanja koja se tiču interpretacije Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju, i uslovima rada (Službeni glasnik 1976 L 39, p. 40, u daljem tekstu „Direktiva“).

2_ Aldi Marked je zaposlio gospođu Hertz 15. jula 1982. godine. Ona se porodila u junu 1983. godine nakon trudnoće obilježene „komplikacijama“, tokom koje je većinom, a uz pristanak poslodavca, bila na bolovanju.

3_ Po isteku porodiljskog odsustva koje, u skladu sa odredbama koje se primjenjuju po Danskom zakonu, traju 24 sedmice od porođaja, gospođa Hertz je nastavila sa radom krajem 1983. godine. Nije imala zdravstvenih problema sve do juna 1984. godine. Između juna 1984. godine i juna 1985. godine bila je još jednom na bolovanju u periodu od 100 radnih dana. Stranke su bile saglasne da je gospođa Hertz bila bolesna zbog posljedica trudnoće i porođaja.

4_ U dopisu od 27. juna 1985. godine, Aldi Marked je informisao gospođu Hertz o prestanku njenog ugovora o radu, sa zakonskim otkaznim periodom od četiri mjeseca. Aldi Marked je naknadno izjavio da su razlog za otpuštanje gospođe Hertz bila njena česta odsustva i da je uobičajna praksa otpuštati radnike koji su bili često odsutni usljed bolesti.

...

8_ S jedne strane, tvrdi se da su otpuštanja žena zbog trudnoće, porođaja ili čestog odsustva zbog bolesti kao posljedice trudnoće ili porođaja – bez obzira na vrijeme kada se bolest pojavila – u suprotnosti sa principima jednakog tretmana s obzirom da muškarac ne može biti podložan takvim oboljenjima i prema tome ne može biti otpušten na tim osnovama.

9_ S druge strane, tvrdi se da poslodavcu ne može biti zabranjeno otpuštanje radnice na temelju njenih čestih bolovanja samo zato što je bolest povezana sa njenom trudnoćom ili porođajem. Otpuštanje na tim osnovama je nedovoljan dokaz kršenja principa jednakog tretmana. Takva zabrana, koja bi se primjenjivala na poslodavce i

nakon nekoliko godina od porođaja, bi podrazumijevala ne samo administrativne poteškoće i nepravedne posljedice za radnike nego i negativne reprekusije na zapošljavanje žena. Dalje, iako član 2. (3) Direktive dopušta državama članicama da uvedu odredbe koje bi zaštitile žene koje su trudne ili na porođajskom odsustvu, izostaju smjernice vezane za detaljan sadržaj takvih odredaba.

10_ Treba pomenuti na početku da je svrha Direktive, prema članu 1. (1) da stavi na snagu državama članica odredbu koja se tiče principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju, i uslovima rada.

11_ Član 2. (1) Direktive dalje ističe da „...princip jednakog tretmana znači da neće biti nikakve diskriminacije po bilo kojim osnovama kada je u pitanju pol, bilo direktno ili indirektno pozivanjem na bračni ili porodični status“. Prema članu 5. (1) „iz primjene principa jednakog tretmana u pogledu uslova rada, uključujući i uslove koji uređuju otpuštanje, proističe da će muškarcima i ženama biti grantovani isti uslovi bez diskriminacije na osnovu pola“.

12_ Član 2. (3) Direktive dalje navodi: „Ova Direktiva neće dovesti u pitanje odredbe koje se tiču zaštite žena, posebno kada je u pitanju trudnoća i materinstvo“.

13_ Iz odredaba gore pomenute Direktive dalje slijedi da otpuštanje radnica zbog trudnoće predstavlja direktnu diskriminaciju na osnovu pola, kao i u slučaju odbijanja zaposlenja trudnih žena (vidi presudu donesenu istog dana u Slučaju C-177/88 Dekker protiv VJM-Centrum [1990] ECR I-3941).

14_ S druge strane, otpuštanje radnice zbog čestog bolovanja koje se ne dovodi u vezu sa trudnoćom i porođajem ne predstavlja direktnu diskriminaciju na osnovu pola, te bi podjednako takva razdoblja bolovanja dovela do otpuštanja i muških radnika u sličnim okolnostima.

15_ Direktiva ne predviđa slučaj bolesti koji se može pripisati trudnoći ili porođaju. Ipak, Direktiva priznaje državne odredbe kojima se ženama garantuju specifična prava koja uključuju trudnoću i materinstvo, kao što je porođajsko odsustvo. Tokom porođajskog odsustva, u skladu sa državnim zakonom, žena je zaštićena od otkaza zbog odsustva. Na svakoj državi je da utvrdi trajanje porođajskog odsustva tako da omogući radnicama odsustvo tokom perioda u kojem se mogu javiti poremećaji uzrokovani trudnoćom i porođajem.

16_ U slučaju bolesti koja se javlja nakon porođajskog odsustva, nema razloga da se pravi razlika između bolesti povezane sa trudnoćom ili porođajem i drugih bolesti. Takvo patološko stanje je prema tome uključeno u generalna pravila koja se primjenjuju u slučaju bolesti.

17_ Radnici i radnice su jednako izloženi bolestima. Iako su određeni poremećaji, istina, specifični za samo jedan pol, pravo pitanje je da

li je žena otpuštena zbog odsustva usljed bolesti u istim okolnostima kao i muškarac; ako je to slučaj, onda nema direktne diskriminacije na osnovu pola.

18_Slično, u tom slučaju nema razloga razmatrati pitanje da li su žene češće odsutne zbog bolesti od muškaraca i da li tu stoga postoji ikakva indirektna diskriminacija.

19_Prema tome, odgovor koji treba dati na prvo pitanje je da, ne dovodeći u pitanje odredbe državnog zakona usvojenog u skladu sa članom 2. (3) Direktive Vijeća 76/207/ od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana žena i muškaraca u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju i uslovima rada, na osnovu člana 5. (1) iste Direktive, te u skladu sa članom 2. (1), se ne može spriječiti otpuštanje koje je posljedica odsustva zbog bolesti povezane sa trudnoćom ili porođajem.

U skladu s tim,

SUD

u odgovoru na pitanja koja je uputio Danish Hoejesteret presudom od 30. juna 1988. godine odlučuje:

Ne dovodeći u pitanje odredbe državnog zakona usvojenog u skladu sa članom 2. (3) Direktive Vijeća 76/207/ od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana žena i muškaraca u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju i uslovima rada, te na osnovu člana 5. (1) iste Direktive, u skladu sa članom 2. (1) ne može se spriječiti otpuštanje koje je posljedica odsustva zbog bolesti povezane sa trudnoćom ili porođajem.

Zaštita prava žena po osnovu trudnoće i majčinstva - promovisanje ravnopravnosti polova

Desetak godina nakon donošenja odluka u prethodno predstavljenim predmetima, Evropski sud pravde je ponovo tumačio odredbe Direktive 76/207/EEZ **o primjeni načela ravnopravnog tretmana muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uslove** (sada sadržana u Prerađenoj direktivi), ovaj put po zahtjevu za prethodno

tumačenje sudova iz Njemačke (premet Mahlburg⁷) i Francuske (predmet Thibault⁸). Kao i u prethodnim predmetima, **Sud je postupanje poslodavca i u ovim predmetima ocijenio kao diskriminatorno, ali je ovaj put u tumačenju otišao korak dalje, ustanovivši da je zaštita prava žena po osnovu trudnoće i majčinstva usmjerena na promovisanje ravnopravnosti polova:**

Predmet Thibault:

U ovom predmetu sud je razmatrao situaciju u kojoj se našla radnica koja je, koristeći se zakonom propisanim pravima, u toku jedne kalendarske godine koristila bolovanje i porodijsko odsustvo, usljed čega je odsustvovala sa posla više od šest mjeseci. Njen poslodavac je odbio da izvrši ocjenu njenog rada jer nije ispunila ugovorom predviđen minimum od šest mjeseci rada u toj godini, slijedom čega, kao neocijenjena, nije ispunila neophodan uslov za napredovanje. Sud je našao da je takvim postupanjem poslodavca radnica stavljena u nepovoljan položaj jer se koristila zakonom datim pravima koja ima za vrijeme trudnoće, te je iz tog razloga postupak poslodavca ocijenio ne samo kao diskriminaciju, već je u obrazloženju odluke dodatno istakao da je cilj koji se Direktivom nastoji postići, ne samo formalna, već i stvarna ravnopravnost muškaraca i žena. U odluci se navodi:

1_Po zahtjevu od 28. marta 1995. godine, zaprimljenom na Sud 28. aprila 1995. godine, French Cour de Cassation (Kasacioni sud) se obratio Sudu za prethodnu odluku u skladu sa članom 177. Ugovora o Evropskoj ekonomskoj zajednici, o pitanju koja se tiče interpretacije Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju i uslovima rada (Službeni glasnik 1976 L 39, p. 40, u daljem tekstu „Direktiva“).

2_Ovo pitanje se postavilo u postupku između Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) (Nacionalni Stari Osiguravajući Fond za Zaposlenike) i gospođe Thibault povodom odbijanja CNAVTS da sprovede procjenu učinka rada gospođe Thibault za 1983. godinu.

...

7 Predmet C-207/98 Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern [2000] ECR I-549, dostupan na: <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=61998CJ0207&lang1=en&type=TEXT&ancre=>

8 Predmet: C-136/95 Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés v Thibault [1998] ECR I-2011, paragraf 26, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0136>

12_Gospođa Thibault je zaposlena od strane CNAVTS 1973. godine kao tehnička službenica (KV činovnica) i promovisana je u pravnu saradnicu (službenicu zaduženu za izradu nacrtu zakona) 1983. godine. Te godine gospođa Thibault je bila odsutna usljed bolesti od 4. do 13. februara, od 3. do 16. marta i od 16. maja do 12. juna. Potom je uzela porodiljsko odsustvo od 13. juna do 1. oktobra 1983. godine, prema članu 45. kolektivnog ugovora te nakon toga porodiljsko odsustvo na pola plate od 3. oktobra do 16. novembra 1983. godine prema članu 45. kolektivnog ugovora.

13_Na osnovu Poglavlja XIII o propisima standardnih usluga, CNAVTS je odbio da izvrši procjenu učinka rada gospođe Thibault za 1983. godinu. Prema njegovom mišljenju, zbog odsustva, gospođa Thibault nije ispunila uslove utvrđene tom odredbom u kojoj se zahtijeva prisustvo na poslu u trajanju od šest mjeseci.

14_Bilo je jasno u dokumentima i prije samog Suda, da je 1983. godine gospođa Thibault bila na poslu oko pet mjeseci. Da nije uzela porodiljsko odsustvo između 13. juna i 1. oktobra 1983. godine mogla bi se osloniti na šest mjeseci obaveznog prisustva na poslu potrebnog za procjenu učinka rada prema Poglavlju XIII.

...

19_S obzirom da član L 123-1 (c) Code du Travail-a prenosi Direktivu u Francuski zakon, Cour de Cassation je odlučio da zaustavi postupke, koji zavise od prethodnog odlučivanja Suda Pravde o tome da li članovi 1. (1), 2. (1), 5. (1) i, ako je značajan, član 2. (4) Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1976. godine moraju biti interpretirani kao mišljenje da žena ne smije biti lišena prava na procjenu učinka rada i posljedično na mogućnost napredovanja u karijeri, ako je bila odsutna sa posla zbog porodiljskog odsustva.

...

24_Mora se imati na umu da Direktiva dozvoljava državne odredbe koje garantuju ženama posebna prava po osnovu trudnoće i materinstva, kao što je porodiljsko odsustvo (vidi slučaj Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund [1990] ECR I-3979, paragraf 15.).

25_Nadalje, ostavljajući državama članicama pravo da zadrže ili uvedu odredbe kojima se štite žene u pogledu „trudnoće i materinstva“, član 2. (3) Direktive prepoznaje legitimitet, u smislu principa jednakog tretmana, prvo da zaštiti žensko fizičko stanje tokom i poslije trudnoće i, drugo da zaštiti

specijalne veze između žene i njenog djeteta tokom perioda nakon trudnoće i rođenja djeteta (obavezno pogledaj, Slučaj 184/83 Hofmann v Barmer Ersatzkasse [1984] ECR 3047, paragraf 25, Slučaj C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] ECR I-1657, paragraf 21 i Slučaj C-32/93 Webb v EMO Air Cargo [1994] ECR I-3567, paragraf 20.).

26_Prenošenje takvih prava, koje je prepoznala Direktiva, treba da osigura implementaciju principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu prava na zaposlenje (član 3. (1)) i uslova rada (član 5. (3)). Prema tome, korištenje prava koja se prenose na žene u skladu sa članom 2. (3) ne može biti subjekat nepovoljnog tretmana u pogledu njihovog pristupa zaposlenju ili njihovim uslovima rada. U tom smislu, rezultat koji Direktiva želi postići je stvarna a ne formalna jednakost.

27_Pravo svakog radnika/ce da njegov rad bude procijenjen svake godine, i posljedično, da se kvalifikuje za promociju, predstavlja integralni dio uslova iz njegovog/njenog ugovoru o radu u skladu sa Članom 5. (1) Direktive.

28_Stoga je u skladu sa članom 5. (1) Direktive i zajedno sa članom 2. (3), da pravila kao što su ova, koja se odnose na pitanje u ovom slučaju, moraju biti provjerena da bi se utvrdilo da li ona garantuju muškarcima i ženama iste uslove bez diskriminacije na osnovu pola.

29_Princip nediskriminacije zahtijeva da žena, koja je i dalje vezana za poslodavca ugovorom o zaposlenju tokom porodiljskog odsustva, ne bude lišena koristi od uslova rada, koji se odnose jednako i na muškarce i na žene i rezultat su radnog odnosa. U uslovima kao što su u ovom slučaju, onemogućiti radnici pravo da njen učinak rada bude procijenjen jednom godišnje značilo bi diskriminaciju nje same u smislu njenog kapaciteta kao radnice jer da nije bila trudna i da nije otišla na porodiljsko odsustvo na koje ima pravo, ona bi bila procijenjena za navedenu godinu i stoga bi mogla biti kvalifikovana za promociju.

30_Istina je, kao što je ispravno istakla Vlada Ujedinjenog Kraljevstva, da je Sud prepoznao da države članice imaju diskreciono pravo, u pogledu socijalnih mjera koje usvajaju da bi garantovali, u okviru onoga što propisuje Direktiva, zaštitu žena u pogledu trudnoće i materinstva, i u pogledu prirode zaštitnih mjera i detaljnih aranžmana za njihovu implementaciju (vidi između ostalog Hofmann, citiran u gornjem tekstu, paragraf 27.).

31_Ipak, takva diskrecija, koja mora biti primjenjena u granicama Direktive, ne može služiti kao podloga za nepovoljan tretman žena u pogledu njenih uslova rada.

32_Mora se stoga smatrati da žena koja je pretrpjela nejednak tretman u smislu uslova rada, na način da je lišena prava na godišnju procjenu učinka njenog rada, i prema tome, mogućnosti da se kvalifikuje za promociju kao rezultat izostanka usljed porodiljskog odsustva, je diskriminisana na

osnovu trudnoće i porodijskog odsustva. Takvo ponašanje predstavlja direktnu diskriminaciju na osnovu pola, uzimajući u obzir Direktivu.

33_ Odgovor na pitanja mora biti taj da član 2. (3) i 5. (1) Direktive spriječavaju državne zakone koji lišavaju ženu prava na procjenu učinka njenog rada i, posljedično, mogućnosti kvalifikacije za promociju zato što je izostala sa posla zbog porodijskog odsustva.

...

U skladu s tim,

SUD

(Šesta Komora),

u odgovoru na pitanja koja je uputio French Cour de Cassation presudom od 28. marta 1995. godine odlučuje:

Član 2. (3) i 5. (1) Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. decembra 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju i uslovima rada spriječava državne zakone koji lišavaju ženu prava na procjenu učinka njenog rada i, posljedično, mogućnosti kvalifikacije za promociju zato što je izostala sa posla zbog porodijskog odsustva.

Predmet Mahlburg:

1_Prema zahtjevu od 16. aprila 1998. zaprimljenom na Sud 2. juna 1998. Regionalni Sud rada Mecklenburg-Vorpommern se obratio Sudu radi prethodne odluke prema 177 Ugovora o Evropskoj zajednici (sada član 234 Evropskog Suda), povodom pitanja interpretacije člana 2 (1) Direktive Savjeta 76/207/EEZ od 9. februara 1976 o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena glede pristupa zaposlenju, stručnog osposobljavanja i napredovanja i uslova rada (OJ 1976 L 39, p. 40, Direktiva).

2_To pitanje se postavilo u sporu između gospođe Mahlburg i Land Mecklenburg-Vorpommern povodom odbijanja potonjeg da zaposli gospođu Mahlburg na ugovor na neodređeno vrijeme na temelju toga da je trudna i da stoga ne može, od samog početka, da preuzme funkcije predviđene za posao koji je u pitanju.

Kao i u predmetu Thibault, i u predmetu Mahlburg, Sud je je u obrazloženju odluke ponovio da je cilj koji se Direktivom

nastoji postići, ne samo formalna, već i stvarna ravnopravnost muškaraca i žena:

26_Posljednje, sud je smatrao, u slučaju C-136/95 Thibault [1998] ECR I-2011, paragraf 26, da korištenje prava prenesenih na žene pod članom 2(3) Direktive ne može biti subjekt nepovoljnog tretmana u pogledu pristupa žena zaposlenju ili radnim uslovima i da, u tom svjetlu, rezultat kojem teži Direktiva jeste suštinska a ne formalna jednakost.

Ono što je u predmetu Mahlburg naročito interesantno, jeste tumačenje Suda prema kojem ni jedan drugi interes, pa ni ekonomski interes, ne mogu biti važniji od interesa zaštite trudnica i prava na porodiljsko odsustvo. Ovom odlukom Sud je poručio poslodavcima da nijedan razlog ne može opravdati odbijanje zasnivanja radnog odnosa sa ženom koja je trudna, pa tako ni finansijski razlozi, odnosno ekonomske teškoće koje bi usljed toga poslodavac mogao imati zbog prava žene na porodiljsko odsustvo.

28_Na saslušanju su iznijeta zapažanja glede mogućih finansijskih posljedica obaveze da se zaposli trudna žena, naročito za mala i srednja preduzeća.

29_Sud je ranije smatrao, u tom pogledu, da odbijanje da se zaposli žena na račun njene trudnoće ne može biti opravdano na temeljima koji se vežu za finansijski gubitak koji bi poslodavac koji je zaposlio trudnu ženu mogao imati za vrijeme trajanja njenog porodiljskog odsustva (Dekker, citiran gore, paragraf 12). Isti zaključak mora biti povučen u pogledu finansijskih gubitaka prouzrokovanih činjenicom da imenovana žena ne može biti zaposlena na posao tokom perioda trajanja njene trudnoće.

Još jedno tumačenje u predmetu Mahlburg zavređuje da bude posebno istaknuto. Naime, sud je izričito naglasio da prava žene po osnovu trudnoće i materinstva, ne zavise od toga da li je njeno prisustvo na radu tokom perioda korišćenja ovih prava od suštinskog značaja za poslodavca iz perspektive funkcionisanja radnog procesa u preduzeću u kojem je zaposlena:

23_Pitanje koje treba razmotriti, dakle jeste da li Direktiva dozvoljava poslodavcu da ne zaključi ugovor o radu na neodređeni period na račun činjenice da bi se slaganje sa zabranom zaposlenja trudne žene, spriječilo ženu da obavlja, od samog početka, rad koji je potrebno ostvariti na radnoj funkciji.

24_Mora se ukazati, prvenstveno, na to da je Sud smatrao da otpuštanje trudne žene zaposlene na neodređeni period, ne može biti opravdano na temeljima koji se tiču njene nesposobnosti da ispuni osnovne uslove njenog ugovora o radu. Dostupnost zaposlenika je nužno, za poslodavca, preduslov za pravilno izvođenje ugovora o radu. Međutim, zaštita koju pruža Zakon zajednice ženi tokom trudnoće i nakon porođaja ne može biti zavisna o tome da li je prisustvo na radu tokom materinstva esencijalno za pravilno funkcionisanje okruženja u kojem je zaposlena. Svako suprotno

tumačenje bi stavilo van snage odredbe Direktive (Slučaj C-32/93 Webb [1994] ECR I-3567, paragraf 26).

....

27_Iz sudske prakse slijedi da primjena odredbi koje se tiču zaštite trudnih žena ne može rezultirati u nepovoljnom tretmanu u pogledu njihovog pristupa zaposlenju, na način da nije dopušteno poslodavcu da odbije da prihvati trudnu ženu na osnovu toga da zabrana zapošljavanja koja nastaje na osnovu njene trudnoće bi spriječila nju da bude zaposlena od samog početka i za vrijeme trajanja njene trudnoće u oglasu za posao na neodređeno vrijeme koji treba biti popunjeno.

....

U skladu s tim

Sud (Šesta Komora)

u odgovoru na pitanje postavljeno od strane Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern po zahtjevu od 16. aprila 1998, odlučuje:

Član 2 (1) i (3) Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1976. godine o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnog osposobljavanja i napredovanja, i uslova rada onemogućava odbijanje da se imenuje trudnica na oglas na neodređeno na temelju da je zakonska zabrana zapošljavanja u trudnom stanju sprečava da se zaposli u toj funkciji od samog početka i za vrijeme trajanja trudnoće.

Usklađivanje profesionalnog i privatnog života kao uslov za ostvarivanje načela ravnopravnosti polova

Nadalje, Sud je u nekoliko odluka dao tumačenje, među kojima je najupečatljivije ono izneseno u predmetu Hill⁹, da je **načelo usklađivanja posla i privatnog života od izuzetnog značaja za ostvarivanje načela ravnopravnosti muškaraca i žena**. U ovom predmetu Sud je postupao po zahtjevu za prethodno tumačenje koje je upućeno od strane Irskog suda. U ovom predmetu sudu su upućena tri pitanja koja su se odnosila na tumačenje Direktive 75/117/EEZ o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plate za muškarce i žene.

9 Predmet C-243/95 Kathleen Hill and Ann Stapleton v the Revenue Commission and the Department of Finance [1998] ECR I-3739, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0243>

Predmet Hill:

1_Po zahtjevu od 5. aprila 1995. zaprimljenom 12. jula 1995. godine, Sud rada se obratio Sudu za prethodnu odluku pod članom 177 Ugovora o Evropskoj zajednici o tri pitanja povodom interpretacije Direktive Savjeta 75/117/EEZ od 10. februara 1975. godine o usklađivanju zakona država članica koji se tiču primjene principa jednake plate za muškarce i žene (OJ 1975 L 45, p. 19) (Direktiva).

2_Ta pitanja su se postavila u sporu između gospođe Hill i gospođe Stapleton, koje su prije radile u svojstvu radnica koje dijele posao i članova/ica Ravenue Komisije i Ministarstva finansija u pogledu odluke potonjih da ih smjeste, radi njihovog prelaska na puno radno vrijeme, na platnu skalu punog radnog vremena koja je manja od platne skale na podjeljenim poslovima koje su ranije obavljale.

3_Član 119 Ugovora o Evropskoj zajednici postavlja načelo da muškarcima i žene treba da dobijaju jednaku platu za jednak rad. Drugi stav člana 119 propisuje da: „Za potrebe ovog člana, plata znači obična bazična ili minimalna zarada ili zarada i bilo koja naknada, bilo u novcu ili u naturi, koju radnik/ica prima, direktno ili indirektno, u pogledu svog radnog odnosa, od strane svog poslodavca“.

4_Član 1 Direktive se odnosi na načelo jednake plate, koja znači „za isti rad ili za rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost, ukidanje svih oblika diskriminacije na bazi pola, u odnosu na sve aspekte i uslove naknade“.

...

15_Uzimajući stav da je ishod spora zavisio od tumačenja prava Zajednice, Sud rada, ostvarivajući ovlaštenje po sekciji 8 Akta o ne-diskriminaciji 1974, je uputio slijedeća tri pitanja Sudu radi preliminarne odluke.

U okolnostima u kojima daleko više ženskih radnika od muških radnika provode dio svog radnog života na poslovima dijeljenja,

(a) Da li se slučaj prima facie indirektno diskriminacije javlja kod radnika/ca koji dijele posao i koji prelaze na puno radno vrijeme, te im je data pohvala, za postepeno napredovanje na platnoj skali osoblja koje radi puno radno vrijeme, pozivanjem na stvarno vrijeme rada, tako da su beneficije koje su im dodijeljene u potpunosti proporcionalne onima koje su dodijeljene osoblju koje je uvijek radilo puno radno vrijeme, ali se oni postavljaju na niže tačke na skali punog radnog vremena nego u poređenju sa onima koji su u svakom pogledu slični njima, osim što su radili kontinuirano sa punim radnim vremenom?

Drugim riječima, da li je princip jednake plate, kako je definisan u Direktivi 75/117/EEZ, kontradiktoran ako zaposlenici/ce, koji su prešli/e od podijeljenih poslova ka punom radnom vremenu, idu unazad na skali naredovanja, i stoga i na platnoj skali, usljed primjene kriterijuma usluga proračunatih vremenom provedenim na radu od strane poslodavca?

-
- (b) Ako je tako, da li poslodavac mora da obezbijedi posebno opravdanje za pribjegavanje kriterijumu usluga, definisanom kao stvarnom radnom vremenu, u dodjeli napredovanja?
 - (c) Ako je tako, može li praksa postepenog napredovanja pozivanjem na stvarno vrijeme rada objektivno biti opravdana pozivanjem na druge faktore osim sticanja određenog nivoa vještina i iskustva tokom vremena?

16_Tim trima pitanjima, koje je prikladno ispitati zajedno, Nacionalni sud u suštini postavlja pitanje da li postoji diskriminacija u slučaju kada radnici/e koji/e prelaze sa podijeljenih poslova na puno radno vrijeme nemaju progres na skali napredovanja te stoga na njihovoj skali plate, zbog primjene , od strane poslodavca, kriterijuma računanja usluge prema dužini stvarno obavljenog rada na poziciji. Ako primjena tog kriterijuma doprinosi indirektnoj diskriminaciji, nacionalni sud postavlja pitanje da li to može biti opravdano.

17_Vidljivo je iz spisa slučaja da nacionalni sistem stavlja radnike/ce koji/e prelaze sa podijeljenih poslova na puno radno vrijeme u nepovoljan položaj u odnosu na one koji/e su radili na bazi punog radnog vremena za isti broj godina do sada, jer kada se prebacuje na puno radno vrijeme, radnik/ca koji/a je dijelio/a poslove je stavljen/a na punu platnu skalu, na nivo niži od onog koji je on ili ona prije imao/la na platnoj skali u skladu sa pola radnog vremena i, shodno tome na niži nivo od onoga koji je imao/la radnik/ca na puno radno vrijeme za isti period vremena.

...

25_Iz spisa predmeta je vidljivo da od ukupnog broja svih službeničkih pripravnika koji rade na principu podjele radnog vremena njih 99,2% čine žene, kao i to da su žene te koje zauzimaju ukupno 98% svih službeničkih pozicija po osnovu zaključenih ugovora o podijeljenom radnom vremenu. U takvim okolnostima, odredba koja, bez objektivnog opravdanja, negativno utiče na pravni položaj onih radnika/ca koji/e dolaze iz kategorije podijeljenih poslova, ima diskriminatorne efekte na osnovu pola.

....

41_Treba imati na umu da su sve stranke u glavnom postupku i nacionalni sudovi saglasni da gotovo svi radnici/e na dijeljenim poslovima u Irskom javnom sektoru jesu žene. Vidljivo je iz spisa predmeta da oko 83 odsto onih koji su izabrali tu opciju su tako postupili kako bi mogli da kombinuju

rad i porodične obaveze, koje uvijek uključuju brigu za djecu.

42_Politika Zajednice u ovoj oblasti jeste da ohrabri i da, ako je moguće, prilagodi uslove rada porodičnim dužnostima. Zaštita žena u okviru porodičnog života i tokom perioda njihovih profesionalnih aktivnosti, jeste, na isti način kao i za muškarce, princip koji se naširoko smatra u pravnim sistemima država članica kao prirodna posljedica jednakosti između muškaraca i žena, i koji je prepoznat pravom Zajednice.

...

U skladu s tim,

SUD

(Šesta Komora)

u odgovoru na pitanja koja su mu upućena od strane Suda rada po zahtjevu od 5. aprila 1995. godine, odlučuje:

Član 119 Ugovora o Evropskoj zajednici i Direktiva Vijeća 75/117 / EEZ od 10. februara 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plate za muškarce i žene, treba da se tumači kao sprečavanje zakonodavstva koje predviđa da, gdje je mnogo veći postotak radnica od radnika angažovan na poslovima dijeljenja, radnici/ice djelioci koji pređu u zaposlenje s punim radnim vremenom su dodijeljeni segmentu na platnoj skali jednakom punom radnom vremenu zaposlenih što je niže od onoga što su ti radnici/ice ranije imali na platnoj skali poslova dijeljenja, zbog činjenice da je poslodavac primijenio kriterij usluga izračunat stvarnoj dužini vremena provedenog na funkciji, osim ako se takav zakon može opravdati objektivnim kriterijima nepovezanosti sa bilo kakvom diskriminacijom na bazi pola.

Obaveze poslodavca usmjerene na zaštitu bezbjednosti i zdravlja radnika ne mogu se uspostaviti ni tumačiti na način koji je suprotan pravima radnica koje su trudne.

U predmetu Pedersen i drugi¹⁰, Sudu se za prethodno rješavanje obratio Danski sud tražeći tumačenje pitanja koja su bila od značaja za odlučivanje u predmetu koji je grupa radnica pokrenula protiv svojih poslodavaca. Prema danskom zakonodavstvu, trudnice koje su zbog komplikacija izazvanih trudnoćom morale da odu na bolovanje tri mjeseca prije porođaja, nisu imale pravo na isplatu punog ličnog dohotka. Nekoliko zaposlenica koje su se našle u gore opisanoj situaciji je pokrenulo spor, ukazujući na činjenicu da se muškim zaposlenicima koji su na bolovanju

10 Predmet C-66/96 Høj Pedersen and others [1998] ECR I-7327 [2000] ECR I-549, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0066>

isplaćuju pune plate. Sud je ovakvo rješenje danskog zakonodavstva ocjenio diskriminatornim. Sud je tumačeći jedno od ključnih pitanja iznio stav Suda prema kojem je dansko zakonodavstvo, u to vrijeme, očigledno bilo usmjereno na zaštitu interesa poslodavaca, a ne na zaštitu trudnica. U svom tumačenju je jasno dao do znanja da se obaveze poslodavca usmjerene na zaštitu bezbjednosti i zdravlja radnika ne mogu uspostaviti ni tumačiti na način koji je suprotan pravima radnica koje su trudne:

Predmet Pedresen i drugi

1_Po zahtjevu od 20. februara 1996, zaprimljenom na Sud 11. marta 1996, Sø- og Handelsret (Pomorski i trgovinski sud Danske), se obratio Sudu za prethodnu odluku pod članom 177 Ugovora o Evropskoj zajednici povodom pitanja o interpretaciji člana 119 tog Ugovora, Direktive Vijeća 75/117/EEZ od 10. februara 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plate za muškarce i žene (OJ 1975 L 45, p. 19), Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1975. o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, i uslova rada (OJ 1976 L 39, p. 40), i Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera radi ohrabrivanja poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili koje doje (deseta pojedinačna Direktiva sa značenjem člana 16 (1) Direktive 89/391/EEZ) (OJ 1992 L 348, p. 1).

2_To pitanje se postavilo u sporu iznesenom od strane gospođe Høj Pedersen, gospođe Andresen, gospođe Pedersen i gospođe Sørensen protiv njihovih poslodavaca, Kvikly Skive, gospodina Bagner-a, gospodina Rasmussen-a i Hvitfeldt Guld og Sølv ApS, u vezi sa održavanjem njihove zarade za vrijeme njihovog odsustva, a u vezi sa trudnoćom.

....

51_Konačno, Nacionalni sud želi da spozna da li je u suprotnosti sa Direktivama 76/207 i 92/85 da nacionalno zakonodavstvo predviđa da poslodavac može da pošalje kući ženu koja je trudna, iako nije nesposobna za rad, bez plaćanje njene plate u punom iznosu kada smatra da on ne može osigurati posao za nju.

52_Prvo se mora napomenuti da, u skladu sa članom 5. Direktive 76/207, muškarci i žene moraju uživati iste uslove rada, uključujući i uslove koji uređuju otkaz.

53_Kada zakonodavstvo, kako je navedeno u glavnome postupku, pogađa samo žene zaposlenice, to predstavlja diskriminaciju.

54_Istina je da, uz omogućavanje državama članicama prava da zadrže ili uvede odredbe koje su namijenjene da zaštite žene u pogledu „trudnoće i materinstva”, član 2 (3) Direktive 76/207 prepoznaje legitimitet, u pogledu načela jednakog tretmana, zaštite biološkog stanja žene za vrijeme i nakon trudnoće (Webb, citiran gore, paragraf 20).

55_Međutim, zakonodavstvo o kojem je riječ u glavnome postupku, ne može ući pod okvir takve odredbe.

56_Čini se iz zahtjeva za referencu da dansko zakonodavstvo nije usmjereno toliko na zaštitu fizičkog stanja trudnih žena koliko na očuvanje interesa svog poslodavca. Nacionalni sud navodi da se takvo zakonodavstvo zasniva na ideji da, s obzirom na prirodu radnog odnosa, poslodavac može nametnuti uslove u pogledu radne sposobnosti zaposlene koji opravdavaju njen prestanak rada na dan prije isteka roka od tri mjeseca koji je prethodio porođaju.

57_Razmatrajući Direktivu 92/85, mora se naglasiti da članovi 4 i 5 postavljaju postupak procjene i informisanja u pogledu aktivnosti koje mogu da uključe rizik za sigurnost ili zdravlje ili uticaj na radnice koje su trudne ili doje. Taj postupak može dovesti do odluke poslodavca za privremeno prilagođavanje uslova rada i / ili radnih sati ili, ako takvo prilagođavanje nije moguće, prebacivanje na drugi posao. Jedino, kada takav potez nije ostvariv, se dešava da se radnici dozvoli odsustvo u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom ili nacionalnom praksom za cijeli period koji je potreban radi zaštite njene sigurnosti ili zdravlja.

58_Jasno je iz zahtjeva za referencu da zakonodavstvo, o kojem je riječ u glavnom postupku, ne zadovoljava suštinske i formalne uslove propisane u Direktivi 92/85 za dodjelu odsustva od dužnosti radnici jer prvo, razlog za davanje odsustva zaposlenom se zasniva na interesu poslodavca i, drugo, ta odluka je donijeta od strane poslodavca bez prethodnog ispitivanja mogućnosti prilagođavanja uslova rada zaposlene i / ili radnog vremena ili čak i mogućnosti prebacivanja radnice na drugi posao.

59_Iz gore navedenog slijedi da je u suprotnosti sa Direktivama 76/207 i 92/85 da nacionalno zakonodavstvo predviđa da poslodavac može poslati kući ženu koja je trudna, iako nije nesposobna za rad, bez plaćanja pune plate kada smatra da on ne može osigurati posao za nju.

Radnica nije u obavezi obavijestiti poslodavca da je trudna

U predmetu Webb¹¹ u kojem je prethodno odlučivao po zahtjevu Velike Britanije, ponovo tumačeći Direktivu 76/207/EEZ, **Sud je utvrdio da radnica nema obavezu da obavijesti poslodavca o svojoj trudnoći u fazi koja prethodi zasnivanju radnog odnosa.**

1_Po zahtjevu od 26. novembra 1992. godine, zaprimljenom na Sudu 4. februara 1993. godine, Dom Lordova se obratio Suda za prethodnu odluku u skladu sa članom 177 Ugovora o Evropskoj ekonomskoj zajednici, povodom pitanja o tumačenju Direktive Vijeća 76/207 / EEZ od 9. februara 1976. o implementaciji načela jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu pristupa zaposlenju, stručnog osposobljavanja i napredovanja, i uslova rada.

2_To pitanje se postavilo u sporu između gospođe Webb i EMO Air Cargo (Velika Britanija) Ltd (nadalje: „EMO“)

3_Čini se iz zahtjeva za referencu da je 1987. EMO zaposlio 16 osoba. U junu, jedna od četiri radnika/ce koji/e rade u Sektoru za uvoz operacija, gospođa Stewart, je otkrila da je trudna. EMO je odlučio ne čekati do njenog odlaska na porodiljsko odsustvo prije nego što je uključio zamjenu koju je gospođa Stewart mogla trenirati tokom šest mjeseci prije njenog odlaska na porodiljsko odsustvo. Gospođa Webb je zaposlena s razlogom da, u početku, zamjeni gospođu Stewart nakon probnog perioda. Međutim, bilo je predviđeno da će gospođa Webb nastaviti raditi za EMO nakon povratka gospođe Stewart. Dokumenti pred Sudom pokazuju da gospođa Webb nije znala da je trudna kada je ugovor o radu stupio.

4_Gospođa Webb je počela raditi u EMO 1. jula 1987. godine. Dvije sedmice kasnije, ona je pomislila da bi mogla biti trudna. Njen poslodavac je bio informisan o tome indirektno. On je potom pozvao da je vidi i informisao je o namjeri da je otpusti. Trudnoća gospođe Webb je potvrđena sedam dana kasnije. Dana 30. jula ona je primila pismo kojim se otpušta pod slijedećim uslovima: „Vi ćete se sjetiti da Vam je u intervjuu prije oko četiri sedmice rečeno da je posao, za koji ste se prijavili i dobili, postao dostupan zbog toga što je jedna od naših zaposlenica postala trudna. S obzirom da ste mi tek sada

11 Predmet C-32/93 Webb v EMO Air Cargo [1994] ECR I-3567, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0032>

rekli da ste trudni nemam drugu alternativu nego da prekinem Vaš radni odnos u našoj kompaniji. “

5_ Gospođa Webb je potom pokrenula postupak pred Privrednim sudom, iznošeći dokaze direktne diskriminacije na bazi pola, i alternativno, indirektnu diskriminacije.

...

11_Privredni sud je odbacio tužbu gospođe Webb. On je smatrao da ona nije direktno diskriminisana na osnovu pola. Po njegovom mišljenju, pravi i značajan razlog za otpust gospođe Webb je bila njena očekivana nesposobnost za obavljanje primarnih zadataka zbog kojih je zaposlena da pokriva posao gospođe Stewart tokom njenog porodijskog odsustva. Prema Privrednom Sudu, ako bi osoba zaposlena za istu svrhu kao gospođa Webb rekla poslodavcu da će biti odsutna za period sličan odsustvu gospođe Webb, ona bi bila otpuštena.

12_Privredni sud također smatra da gospođa Webb nije pretrpjela indirektnu diskriminaciju. Više žena nego muškaraca vjerovatno neće biti u mogućnosti da rade posao za koji su bili zaposleni zbog mogućnosti trudnoće. Međutim, prema Privrednom sudu, poslodavci su pokazali da su razumne potrebe njihovog poslovanja zahtijevale da zaposlena osoba za mijenjanje gospođe Stewart tokom porodijskog odsustva mora biti na raspolaganju.

13_Žalbe gospođa Webb, isprva Žalbenom sudu za zapošljavanje, a potom Apelacionom sudu, su bile neuspješne. Gospođa Webb je dobila dopuštenje od strane Apelacionog suda na žalbu Domu lordova.

14_Dom lordova je utvrdio da specifičnost ovog slučaja leži u činjenici da trudna žena koja je otpuštena je upravo zaposlena kako bi zamijenila, barem u početku, radnicu koja je sama trebala na porodijsko odsustvo. Nacionalni sud nije siguran da li je bilo nezakonito otpustiti gospođu Webb na osnovu njene trudnoće, ili da li veću težinu treba priložiti razlozima zbog kojih je zaposlena.

15_Uzimajući stav da treba protumačiti važeće domaće zakonodavstvo tako da bude u skladu sa tumačenjem Direktive 76/207, kao što je navedeno od strane suda, Dom lordova je zaustavio postupak i dostavio slijedeća pitanja za prethodnu odluku:

„Da li je diskriminacija na osnovu pola, u suprotnosti s Direktivom 76/207, u slučaju da poslodavac otpusti radnicu ‘apelantkinju’),

- (a) koju je angažovao u posebnu svrhu zamjene (nakon treninga) druge zaposlenice tokom njenog predstojećeg porodijskog odsustva
- (b) kada, ubrzo nakon imenovanja, poslodavac otkriva da će apelantkinja sama biti odsutna na porodijskom odsustvu tokom porodijskog odsustva druge zaposlenice, a poslodavac je otpušta jer mu treba da nosilac posla bude na poslu u tom periodu

- (c) da je poslodavcu bila poznata trudnoća apelantkinje na dan imenovanja, ona ne bi bila imenovana i
- (d) poslodavac bi na sličan način otpustio muškog radnika zaposlenog da radi za tu svrhu, a koji bi zahtijevao odsustvo u relevantno vrijeme za medicinske potrebe ili iz drugih razloga?“

16_Kao što je vidljivo iz dokumenata pred Sudom, pitanje podneseno na prethodnu odluku odnosi se na ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme.

...

24_Prvo, kao odgovor na upit Doma Lordova, ne može se govoriti o poređenju situacije žene koja se smatra nesposobnom, zbog trudnoće otkrivene vrlo kratko nakon zaključenja ugovora o radu ili obavljanja zadatka za koji je zaposlena, sa muškarcem slično nesposobnim zbog medicinskih ili drugih razloga.

25_Kao što gospođa Webb s pravom tvrdi, trudnoća nije ni na koji način uporediva sa patološkim stanjem, a još manje s nedostupnosti za rad na bazi ne-medicinskih razloga, od kojih su oba situacije koje mogu opravdati otpuštanje žena bez diskriminacije na osnovu pola. Osim toga, u presudi Hertz, citiranoj u gornjem tekstu, Sud je napravio jasnu razliku između trudnoće i bolesti, čak i tamo gdje je bolest pripisana trudnoći, ali se manifestuje nakon porodijskog odsustva. Kao što je Sud naglasio (u paragrafu 16), nema razloga da se razlikuje takva bolest od bilo koje druge bolesti.

26_Osim toga, za razliku od predstave Velike Britanije, otpuštanje trudnih žena zaposlenih na neodređeno vrijeme ne može se opravdati na temeljima koje se odnose na njene nemogućnosti da ispuni osnovni uslov njenog ugovora o radu. Dostupnost zaposlenog/e je nužna, za poslodavca, što je preduslov za pravilno izvođenje ugovora o radu. Međutim, zaštita koju pruža zakon Zajednice ženi za vrijeme trudnoće i nakon poroda ne može ovisiti o tome da li je od suštinske važnosti za pravilno funkcionisanje okruženja u kojem je zaposlena, njeno prisustvo na poslu za vrijeme porodijskog. Bilo koje suprotno tumačenje bi stavilo van snage odredbe Direktive.

27_U okolnostima kao što su kod gospođe Webb, raskid ugovora na neodređeno vrijeme na osnovu trudnoće žene se ne može opravdati činjenicom da je spriječena, na čisto privremenoj osnovi, za obavljanja posla za koji je je angažovana (vidi presudu u Habermann-Beltermann, citiran u

gornjem tekstu, stav 25, i paragrafe 10 i 11 Osnovnog Mišljenja Advokata u ovom slučaju).

28_Činjenica da se glavni postupak odnosi na ženu koja je u početku zaposlena da zamijeni drugu zaposlenu tokom porodijskog odsustva potonje, ali koja je sama utvrdila da je trudna ubrzo nakon njenog zapošljavanja ne može uticati na odgovor koji treba dati nacionalnom sudu.

29_Prema tome, odgovor na dostavljeno pitanje mora biti da član 2 (1) u vezi sa članom 5 (1) Direktive 76/207 isključuje otpuštanje zaposlenice koja je zaposlena na neodređeno vrijeme sa stavom, u početku, do zamjeni drugu zaposlenicu tokom porodijskog odsustva, a koja to ne može učiniti, jer, ubrzo nakon zapošljavanja, je sama utvrdila da je trudna.

Postupajući po zahtjevu za prethodno odlučivanje u **predmetu Busch**¹² Sud je ponovo bio u prilici, ovaj put po zahtjevu za tumačenje koji mu je uputio Njemački sud, razmatrati da li je žena u obavezi obavijestiti svog poslodavca da je trudna. **U ovoj odluci Sud je potvrdio da radnica nije u obavezi obavijestiti poslodavca o svojoj trudnoći ne samo prilikom zasnivanja radnog odnosa, što je bilo predmet tumačenja u prethodno predstavljenoj odluci, već ni u bilo kojoj drugoj fazi radnog odnosa.**

1_Po zahtjevu od 6. avgusta 2001. godine, zaprimljenom na Sudu 20. avgusta sledeće godine, Arbeitsgericht Lübeck se obratio Suda za prethodnu odluku u skladu sa članom 234 Ugovora o Evropskoj zajednici, povodom dva pitanja o tumačenju člana 2 (1) Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. februara 1976. o implementaciji načela jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu pristupa zaposlenju, stručnog osposobljavanja i napredovanja, i uslova rada (SL 1976 L 39, p. 40).

2_Ta pitanja su postavljena u sporu između gospođe Busch i Klinike Neustadt GmbH&Co. Betriebs-KG (klinika) koja se odnose na prekid njenog porodijskog odsustva radi povratka na plaćeni rad na kliniku.

...

25_Međutim, Arbeitsgericht Lübeck je ispitivao kompatibilnost Njemačkog prava sa principom jednakog tretmana za muškarce i žene koji je zagarantovan Direktivom 76/207, i odlučio da obustavi postupak i uputiti sljedeća dva pitanja Sudu za prethodnu odluku:

- 1 Da li predstavlja ilegalnu diskriminaciju na osnovu pola, u smislu člana 2 (1) Direktive Vijeća 76/207 / EEZ, ako žena, koja, nakon što započne svoje roditeljsko odsustvo (Erziehungsurlaub) želi da skрати

12 Predmet C-320/01 Wiebke Busch v Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG [2003] ECR I-2041, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?isOldUri=true&uri=CELEX:62001CJ0320>

to odsustvo uz pristanak poslodavca, ima obavezu da obavijesti poslodavca, ako zna da je trudna ponovo prije nego što je sporazum o povratku na posao zaključen, gdje ona ne može u potpunosti obavljati predloženi rad jer, od prvog dana, se zabrana zapošljavanja primjenjuje u odnosu na konkretne zadatke?

- 2 U slučaju da je pitanje 1 odgovoreno potvrđno, u opisanom slučaju, zar ne predstavlja nezakonitu diskriminaciju na osnovu pola, u smislu Direktive 76/207, ako poslodavac onda ima pravo da povuče svoj pristanak na skraćivanje roditeljskog odsustva, jer je pogriješio u tome da je žena bila trudna?

Prvo pitanje

26_Svojim prvim pitanjem, nacionalni sud razmatra da li član 2 (1) Direktive 76/207 treba tumačiti kao sprečavanje uslova da radnica koja, uz pristanak njenog poslodavca, želi da se vrati na posao prije kraja njenog porodiljskog odsustva mora obavijestiti poslodavca da je trudna u slučaju da, zbog određenih zakonodavnih zabrana, neće biti u stanju da izvrši sve svoje dužnosti.

Zapažanja podnesena Sudu

27_Po mišljenju gospođe Busch, obaveza za ženu da proglasi trudnoću prije početka novog zaposlenja predstavlja diskriminaciju protiv nje na osnovu pola.

...

Zapažanja Suda

40 Budući da poslodavac ne može uzeti trudnoću zaposlenice u obzir u svrhu prijave njenih uslova rada, ona nije u obavezi da informiše poslodavca da je trudna.

Pravo očeva na roditeljsko odsustvo

Iz naprijed predstavljenih odluka Suda može se zaključiti da je trudnoća uvijek uzimana kao argument koji je opravdavao potrebu posebne zaštite žena, pogotovo zato što se često dešavalo da su upravo zbog trudnoće žene stavljane u značajno nepovoljniji položaj u odnosu na svoje muške kolege. Sud je, sve do nedavno, zagovarao potrebu zaštite i njegovanja

„posebne veze između majke i djeteta” (predmet C-184/83 Hofmann¹³), ističući potrebu da se zaštite žene, a ne roditelji, od nepovoljnijeg položaja u kojem se mogu naći zbog korišćenja porodijskog odsustva, pritom odbacujući mogućnost da i očevi mogu uzeti neku vrstu odsustva da bi se brinuli o svojoj djeci (predmet C-218/98 Abdoulaye¹⁴), te da je briga o djeci odgovornost žena (predmet C-476/99 Lommers¹⁵).

Međutim, 2015. godine Evropski sud pravde razmatrao je predmet Maistrellis¹⁶ po zahtjevu za prethodno odlučivanje koji mu je uputio Grčki sud. Predmet se tiče muškarca, državnog službenika, koji je želio koristiti roditeljsko odsustvo, iako je njegova supruga nezaposlena. Tumačenje koje je Sud pravde iznio u ovom slučaju, direktno izaziva tradicionalne rodne uloge i raspodjelu brige o djeci između muškaraca i žena: „Odredba nacionalnog zakona prema kojoj državni službenik nema pravo na roditeljsko odsustvo u situaciji u kojoj njegova supruga ne radi ili se ne

- 13 Predmet dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0184>; tačka 25: Dalje bi se trebalo dodati, sa posebnim osvrtom na stav (3), da uz davanje prava državama članicama, da zadrže ili uvedu odredbe koje su namijenjene za zaštitu žena u pogledu “trudnoće i materinstva”, direktiva prepoznaje legitimitet, u pogledu načela jednakog tretmana, zaštite potreba žena na dva načina. Prvo, legitimno je da se osigura zaštita ženskog fizičkog stanja u trudnoći i nakon sve do trenutka kada joj se fiziološke i mentalne funkcije vrate u normalu nakon poroda; drugo, legitimno je da se zaštiti poseban odnos između žene i njenog djeteta u periodu koji slijedi nakon trudnoće i porođaja, sprečavajući da odnos bude uznemiren zbog višestrukih opterećenja koja bi rezultirala iz istovremene potrage za zaposlenjem“.
- 14 Predmet dostupan na: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44701&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=-first&part=1&cid=214762>, tačka 7: „Prema tužiteljima u glavnom postupku, neki slučajevi diskriminacije, kao što je porodijsko odsustvo odobreno isključivo za žene, su opravdani jer se odnose na fiziološke karakteristike jednog pola, to nije slučaj s obzirom na plate u pitanju, jer, iako se rođenje djeteta tiče isključivo žena sa strogo fiziološkog gledišta, to je, barem podjednako, društveni događaj koji se odnosi na cijelu porodicu, uključujući i oca, a da mu se negira isti dodatak predstavlja nezakonitu diskriminaciju“.
- 15 Predmet dostupan na: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=47197&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=-first&part=1&cid=217731>, tačka 50: „S obzirom na sva gore navedena razmatranja, odgovor dat na pitanje poslano za prethodnu odluku mora biti da član 2 (1) i (4) Direktive ne isključuje šemu postavljenu od strane Ministarstva, za rješavanje ekstenzivne nedovoljne zastupljenosti žena u njoj, pod kojim, u kontekstu okarakterisanom dokazanim nedostatkom odgovarajućih, pristupačnih ustanova, ograničenim broj subvencioniranih jaslaca na raspolaganju od strane Ministarstva za svoje osoblje, je rezervisano za ženske službenice samo, dok muški službenici mogu imati pristup njima samo u hitnim slučajevima, određenim od strane poslodavca. To je tako, međutim, samo u onoj mjeri izuzetak u korist muških službenika i tumači se kao omogućavanje onih koji se brinu o svojoj djece sami da imaju pristup šemi jaslaca pod istim uslovima kao ženski službenici“.
- 16 Predmet C-222/14 Konstantinos Maistrellis v Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponin Dikaionaton, dostupan na hrvatskom jeziku i preuzet sa: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=165905&doclang=HR>

bavi nikakvom djelatnošću (...) umjesto da osigurava potpunu i stvarnu jednakost između muškaraca i žena u poslovnom životu, više je takve prirode da nastavlja tradicionalnu raspodjelu uloga između muškaraca i žena, zadržavajući podređeni položaj muškaraca u odnosu na žene u pogledu obavljanja njihove roditeljske uloge“.

Predmet Maistrellis

1_Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE, CEEP i EUTC (SL L 145, str. 4.), kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 97/75/EZ od 15. prosinca 1997. (SL 1998., L 10, str. 24., u daljnjem tekstu: Direktiva 96/34), kao i Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.).

2_Zahtjev je upućen u okviru spora između K. Maistrellisa i Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton (ministra pravosuđa, transparentnosti i ljudskih prava), povodom odbijanja potonjeg da tužitelju dodijeli roditeljski dopust uz obrazloženje da je njegova supruga nezaposlena.

...

16_K. Maistrellis, sudac u Grčkoj, podnio je 7. prosinca 2010. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton zahtjev za dodjelu plaćenog roditeljskog dopusta u trajanju od devet mjeseci kako bi skrbio za svoje dijete rođeno 24. listopada 2010. K. Maistrellis podliježe, kao sudac, propisima specifičnim za to zanimanje, odnosno Zakonu o položaju sudaca.

17_Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton je svojom odlukom od 18. siječnja 2011. odbio zahtjev K. Maistrellisa zato što – sukladno članku 44. stavku 21. navedenog zakona – na traženi dopust imaju pravo samo sutkinje koje su majke.

18_K. Maistrellis je pred Symvoulio tis Epikrateias (Državno vijeće) podnio tužbu protiv te odluke. Taj je sud svojom presudom od 4. srpnja 2011. usvojio tužbu, ističući da se prema njegovoj praksi članak 44. stavak 21. Zakona o položaju sudaca, tumačen u skladu s Direktivom 96/34, mora primjenjivati ne samo na sutkinje koje su majke već i na suce

koji su očevi. Predmet je vraćen na ponovni postupak.

19_Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton je svojom odlukom od 26. rujna 2011. ponovno odbio zahtjev K. Maïstrellisa iz razloga što – u skladu s člankom 53. stavkom 3. podstavkom 3. Zakona o državnim službenicima – on nema pravo na dopust iz članka 44. stavka 21. Zakona o položaju sudaca. Naime, iako sudac koji je otac načelno ima pravo na roditeljski dopust radi skrbi o svojem djetetu, on ga ne može koristiti ako njegova supruga nije zaposlena ili ne obavlja neku profesionalnu djelatnost. U ovom je slučaju supruga K. Maïstrellisa, međutim, kako je on sam izjavio, bila nezaposlena.

20_K. Maïstrellis je protiv te nove odluke 10. listopada 2011. podnio tužbu Symvoulio tis Epikrateias. Taj sud naglašava da se – prema njegovoj praksi – u stvarima koje nisu posebno uređene za suce na njih posredno primjenjuju odredbe Zakona o državnim službenicima, među ostalim i odredba članka 53. stavka 3. podstavka 3. navedenog zakona.

21_U tom se pogledu sud koji je uputio zahtjev pita je li navedena odredba Zakona o državnim službenicima sukladna Direktivama 96/34 i 2006/54.

22_U tim je okolnostima Symvoulio tis Epikrateias odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Trebaju li odredbe Direktive 96/34/EZ i Direktive 2006/54/EZ koje se primjenjuju u predmetnom slučaju tumačiti u smislu da se protivne nacionalnoj odredbi poput sporne odredbe članka 53. stavka 3. podstavka 3. Zakona o državnim službenicima kojom je propisano da državni službenik nema pravo na roditeljski dopust ako njegova supruga nije zaposlena ili ne obavlja nikakvu djelatnost, osim ako se smatra da ona nije u stanju skrbiti o djetetu zbog teške bolesti ili povrede?“

....

28_U skladu s time, na prethodno pitanje koje je uputio Symvoulio tis Epikrateias treba odgovoriti.

Direktiva 96/34

29_Na početku valja istaknuti da se Direktiva 96/34 i Okvirni sporazum mogu primijeniti na državnog službenika (vidjeti presudu Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, t. 27. do 30.).

30_U skladu s ustaljenom praksom Suda, što se tiče tumačenja odredbi prava Unije, važno je uzeti u obzir ne samo njihov tekst, već i njihov kontekst te ciljeve čijem ostvarenju teže propisi kojih su one dio (vidjeti presude Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, t. 23.; SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, t. 34., te Hoštická i dr., C-561/13, EU:C:2014:2287, t. 29.).

31_Kada je riječ o tekstu Okvirnog sporazuma, prema njegovoj se klauzuli 2. točki 1. muškarcima i ženama daje „individualno pravo“ na roditeljski dopust radi rođenja ili posvojenja djeteta, kako bi se mogli o tom djetetu

skrbiti tijekom najmanje tri mjeseca.

32_Nadalje, u skladu s klauzulom 2. točkom 2. Okvirnog sporazuma, radi promicanja jednakih mogućnosti i ravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama, to pravo na roditeljski dopust „treba načelno biti neprenosivo“.

33_Iz navedenih odredaba proizlazi da je svaki od roditelja djeteta individualno nositelj prava na roditeljski dopust minimalnog trajanja od tri mjeseca (vidjeti u tom smislu presudu Komisija/Luksemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, t. 33.).

34_Ovo pravo na roditeljski dopust za svakog od roditelja djeteta jedan je od minimalnih zahtjeva utvrđenih Okvirnim sporazumom, u smislu njegove klauzule 1. točke 1.

35_Tako klauzula 2. točka 3. Okvirnog sporazuma određuje da se uvjeti za pristup korištenju i detaljna pravila za primjenu roditeljskog dopusta definiraju zakonom i/ili kolektivnim ugovorima u državama članicama, uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi tog sporazuma. Ista odredba navodi uvjete za pristup korištenju i detaljna pravila za primjenu roditeljskog dopusta koje države članice i/ili socijalni partneri mogu, među ostalim, usvojiti.

36_Međutim, kako je istaknula nezavisna odvjetnica u točki 42. svojeg mišljenja, ti uvjeti i pravila ne predviđaju mogućnost da se jednom od roditelja u cijelosti uskrati roditeljski dopust, a osobito zbog radnog statusa njegovog bračnog druga.

37_Ovakvo je doslovno tumačenje klauzula 1. i 2. Okvirnog sporazuma potvrđeno i njegovim ciljevima i kontekstom.

38_Naime, taj sporazum, prema njegovoj klauzuli 1. točki 1., ima za svrhu zaposlenim roditeljima olakšati usklađivanje roditeljskih i profesionalnih obaveza, što je cilj utvrđen – kako se podsjeća u točki 4. općih odredaba navedenog sporazuma – u točki 16. Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika (presuda Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, t. 36.).

39_S istim je ciljem pravo na roditeljski dopust upisano u članak 33. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, kao jedno od temeljnih socijalnih prava iz njezine glave IV. naslovljene „Solidarnost“ (presuda Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, t. 37.). Ta odredba određuje da svatko – kako bi mogao uskladiti obiteljski i profesionalni život – ima pravo, među ostalim, na roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.

40_U istom tom smislu točke 7. i 8. općih odredaba Okvirnog sporazuma utvrđuju da obiteljsku politiku treba promatrati u kontekstu „promicanja sudjelovanja žena u radnoj snazi“ i da bi muškarce trebalo poticati da „preuzmu jednak dio obiteljskih obaveza“, osobito uzimanjem roditeljskog dopusta.

41_Stoga i iz teksta Okvirnog sporazuma i iz njegovih ciljeva i konteksta proizlazi da svaki od roditelja ima pravo na roditeljski dopust, što znači da države članice ne mogu donijeti propise prema kojima službenik koji je otac nema pravo na takav dopust ako njegova supruga nije zaposlena ili ne obavlja nikakvu djelatnost.

Direktiva 2006/54

42_Uvodno valja istaknuti da je, s jedne strane, kako je navedeno u uvodnoj izjavi 2. Direktive 2006/54, načelo jednakosti muškaraca i žena koje se ostvaruje navedenom direktivom načelo općeg domašaja. S druge se strane navedena direktiva, kako proizlazi osobito iz njezina članka 14. stavka 1. i prakse Suda, primjenjuje na radne odnose u javnom i privatnom sektoru (vidjeti u tom smislu presudu Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, t. 39.).

43_Prema uvodnoj izjavi 11. navedene direktive, države bi članice – kako bi omogućile bolje usklađivanje obiteljskih i radnih obveza – trebale, među ostalim, usvojiti „odgovarajuća rješenja u vezi s roditeljskim dopustom, koji bi mogao koristiti bilo koji od roditelja“.

Prema članku 2. stavku 1. točki (a) navedene direktive, „izravna diskriminacija” postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji.

45_Dodjela roditeljskog dopusta, koji novim roditeljima omogućava prekid njihove profesionalne djelatnosti kako bi se posvetili svojim obiteljskim obvezama, ima posljedice na obavljanje profesionalne djelatnosti dotičnih službenika. Stoga uvjeti za dodjelu roditeljskog dopusta potpadaju pod uvjete zaposlenja i radne uvjete u smislu članka 14. stavka 1. točke (c) Direktive 2006/54.

46_U ovom se slučaju roditeljski dopust – kako je predviđen u članku 53. stavku 3. podstavku 3. Zakona o državnim službenicima – odnosi na službenike u njihovom svojstvu roditelja.

47_U tom pogledu treba podsjetiti da su položaj radnika muškarca i radnika žene koji imaju svojstvo roditelja usporedivi što se tiče skrbi za djecu (vidjeti presude Komisija/Francuska, 312/86, EU:C:1988:485, t. 14.; Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, t. 56., i Komisija/Grčka, C-559/07, EU:C:2009:198, t. 69.).

48_Međutim, iako članak 53. stavak 3. podstavak 3. Zakona o državnim službenicima određuje da državni službenik koji je otac nema pravo na roditeljski dopust radi skrbi za svoje dijete ako njegova supruga nije

zaposlena ili ne obavlja nikakvu djelatnost, osim ako se smatra da ona nije u stanju skrbiti o djetetu zbog teške bolesti ili povrede, ta odredba, s druge strane, za majku koja je državna službenica ne predviđa takvo uskraćivanje prava povezano s radnim statusom njezinog supruga. Nadalje, zahtjev za prethodnu odluku ne navodi nijednu drugu odredbu nacionalnog prava koja bi postavljala takav uvjet za majke koje su državne službenice.

49_Iz navedenoga slijedi da, na temelju nacionalnog prava, majke koje su državne službenice uvijek mogu koristiti roditeljski dopust, dok ga očevi koji imaju isti status mogu koristiti samo u slučaju da majka njihovog djeteta radi ili obavlja neku djelatnost. Stoga sama činjenica roditeljstva ne dostaje da bi se državnim službenicima muškarcima omogućilo korištenje navedenog dopusta, dok to jest slučaj kod žena s istim statusom (vidjeti po analogiji presudu Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, t. 23.).

50_Nadalje, u kontekstu članka 3. Direktive 2006/54, odredba poput one iz glavnog postupka, umjesto da osigurava potpunu i stvarnu jednakost između muškaraca i žena u poslovnom životu, više je takve naravi da nastavlja tradicionalnu raspodjelu uloga između muškaraca i žena, zadržavajući podređeni položaj muškaraca u odnosu na žene u pogledu obavljanja njihove roditeljske uloge (vidjeti u tom smislu presude Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, t. 41., i Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, t. 36.).

51_Naposlijetku, valja podsjetiti da Direktiva 2006/54 – sukladno njezinom članku 28. stavku 2. – ne dovodi u pitanje odredbe Direktive 96/34 i Direktive 92/85. Međutim, odredba kao što je ona članka 53. stavka 3. podstavka 3. Zakona o državnim službenicima ne može potpadati pod zaštitu predviđenu Direktivom 92/85. Naime – kako je istaknula i nezavisna odvjetnica u točki 50. svojeg mišljenja – uskraćivanje ocu djeteta prava na roditeljski dopust zbog radnog statusa njegove supruge ni u kojem slučaju ne predstavlja mjeru koja za svrhu ima poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na poslu.

52_U tim okolnostima treba utvrditi da se odredbom o kojoj je riječ u glavnom postupku prema očevima koji su državni službenici u pogledu dodjele prava na roditeljski dopust uspostavlja izravna diskriminacija na temelju spola, u smislu članka 14. stavka 1. Direktive 2006/54, u vezi s njezinim člankom 2. stavkom 1. točkom (a).

53_Imajući sve prethodno izneseno u vidu, na postavljeno pitanje valja odgovoriti da odredbe Direktive 96/34 i Direktive 2006/54 treba tumačiti na način da se protive nacionalnim propisima prema kojima državni službenik nema pravo na roditeljski dopust u slučaju da njegova supruga nije zaposlena ili ne obavlja nikakvu djelatnost, osim ako je se zbog teške bolesti ili povrede ne smatra sposobnom skrbiti za dijete.

Slijedom navedenoga, Sud (četvrto vijeće) odlučuje:

Odredbe Direktive Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE, CEEP i EUTC, kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 97/75/EZ od 15. prosinca 1997. kao i Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, treba tumačiti na način da se protive nacionalnim propisima prema kojima državni službenik nema pravo na roditeljski dopust u slučaju da njegova supruga nije zaposlena ili ne obavlja nikakvu djelatnost, osim ako je se zbog teške bolesti ili povrede ne smatra sposobnom skrbiti za dijete.

Gore navedena presuda u predmetu *Maïstrellis* nedvosmisleno potvrđuje da je **Evropski sud pravde spreman promovirati koncept roditeljstva u kojem očevi imaju aktivnu ulogu**¹⁷. Ostaje da se vidi koliko će vremena proći dok ovaj koncept bude uključen i u zakonodavstvo Evropske unije. Posljednji pokušaj da se jedna od Direktiva kojom je uređena ova oblast (Direktiva 92/85/EEZ) dopuni odredbama koje uključuju i niz mjera u pravcu usklađivanja profesionalnog i porodičnog života, odnosno, mjera kojima bi se Direktiva modernizovala i uskladila sa zakonima u oblasti ravnopravnosti polova i sudskom praksom, nije dobio podršku država članica¹⁸. Predložene izmjene su se, između ostalog, odnosile i na produženje trajanja plaćenog porodiljskog odsustva i na roditeljsko odsustvo. Nažalost, prava očeva se percipiraju kao luksuz koji je poslodavcima i državama teško finansirati, posebno u vremenima ekonomske krize.

17 Nekoliko godina ranije, Sud je donio sličnu odluku, navodeći da su „pozicija muškog i ženskog radnika, oca i majke djeteta, usporedive s obzirom na njihovu moguću potrebu (...) da se brinu o djetetu” (predmet Case C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, [2010] ECR I-8661), dostupan na: <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62009CJ0104&lang1=en&type=TEXT&ancre=>

18 O predloženim izmjenama i razlozima za neusvajanje, vidjeti u: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEZ on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding - Progress report, Dostupno na: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=EN&f=ST%2010541%202011%20INIT>

3.

Zaključak

U posljednjih nekoliko desetljeća, zaštita majčinstva, roditeljstva i porodičnog života je prioritet u Evropskoj uniji i zemljama članicama Evropske unije. Tokom tog perioda razvijen je niz odredbi primarnog (Ugovora) i sekundarnog (direktiva) prava, kao i nekoliko političkih dokumenata i inicijativa. Sudska praksa Suda pravde je u velikoj mjeri doprinijela razvoju ove oblasti prava. Države članice, osim što imaju obavezu da svoje zakonodavstvo usklade sa standardima Evropske unije, obavezne su uspostaviti vlastiti pravni okvir, koji je u većini država mnogo detaljniji i propisuje mnogo više nego što je minimum prava koji je propisan u dokumentima Evropske unije¹⁹.

Odluke Evropskog suda pravde donesene po zahtjevima za prethodno odlučivanje koje su predstavljene u ovom tekstu, izabrane su sa ciljem da se ukaže na značaj koji Sud ima ne samo kao zaštitnik prava pojedinaca koji su neadekvatnom primjenom prava EU oštećeni, već kao pokratača promjena koji svojim, uglavnom liberalnim tumačenjima, pomjeraju granice i izazivaju stereotipe. Kao i u drugim oblastima, tako i u oblasti ravnopravnosti polova, Evropski sud pravde je dao veliki doprinos razvoju okvira i primjene prava, s jedne strane, ali i razvoju svijesti u državama članicama o položaju i ulozi žena. Način na koji Sud tumači prava, najčešće liberalniji od tumačenja i postupanja karakterističnih za sudove država članica u vrijeme donošenja odluka, imao je veliki značaj za proces zalaganja za unapređenje položaja žena na tržištu rada,

¹⁹ Pregled obaveza uspostavljenih primarnim i sekundarnim zakonodavstvom Evropske unije sadržan je u prvoj brošuri: Petrić, Natalija (2016) Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo i pravo Evropske unije. Banjaluka: Helsinški parlament građana Banjaluka.

uključujući i one koji se odnose na različite oblike diskriminacije žena po osnovu trudnoće i majčinstva.

Evropski sud pravde je institucija Evropske unije, čiji je zadatak da osigura da se zakonodavstvo Evropske unije tumači i primjenjuje na isti način u svim državama članicama EU. S obzirom da je u septembru 2016. godine prihvaćen Zahtjev Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji, ova analiza predstavlja i doprinos budućim procesima koji stoje pred BiH, a u svjetlu razumjevanja "rodno obavezujućih standarda" koji se moraju reflektovati i u/kroz domaće BiH zakone i propise, kao i sudsku praksu. Važno je imati na umu da su države članice, osim što imaju obavezu da svoje zakonodavstvo usklade sa standardima Evropske unije, obavezne da uspostave i vlastiti pravni okvir, koji je u većini država mnogo detaljniji i propisuje mnogo više nego što je minimum prava koji je propisan u dokumentima Evropske unije. I na kraju, važno je još jednom naglasiti obavezu države da zadrži nivo dostignutih prava, koja su zagantovana zakonima Bosne i Hercegovine u ovoj oblasti.

O AUTORICI

Natalija Petrić je diplomirala na Pravnom fakultetu u Banjaluci 1988. godine, a doktorirala je na Univerzitetu u Novom Sadu – Centru za rodne studije 2013. godine. Trenutno radi kao viša stručna saradnica u Ministarstvu porodice, omladine i sporta Vlade Republike Srpske. Od 1997. do 2011. godine radila je kao advokatica i koordinatorica programa zalaganja za zakonodavne promjene i sprečavanje i suzbijanje nasilja protiv žena i nasilja u porodici u nevladinoj organizaciji Udružene žene Banjaluka. Bila je članica više radnih i ekspertskih grupa koje su radile na izradi dokumenata u oblasti prevencije i borbe protiv nasilja u porodici. Facilitirala je brojne radionice i seminare u Bosni i Hercegovini i obavljala konsultacije za lokalne organizacije (ženske grupe, omladinske organizacije, organizacije osoba sa invaliditetom, političke partije) i međunarodne organizacije. Autorica je više naučnih i stručnih radova i publikacija iz oblasti rodne ravnopravnosti.

O PROJEKTU

Publikacija „Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja“ druga je u nizu publikacija u kojima analiziramo pravo Evropske unije u oblasti zaštite i promocije ljudskih prava žena. Nakon analize EU direktiva u oblasti majčinstva, roditeljstva i očinstva, odlučili smo se da predstavimo i neke od najbitnijih presuda Evropskog suda pravde u ovoj oblasti koje daju jasna tumačenja i smjernice za dalje postupanje ne samo za nacionalne sudove država članica koje su se obratile Sudu pravde, već i za sve druge zemlje, članice i kandidatkinje za članstvo u EU.

Publikacija je nastala je u okviru projekta „Ženska ljudska prava i EU integracije“ i predstavlja doprinos razumijevanju procesa pristupanja Bosne i Hercegovine Evropskoj uniji sa stanovišta obaveza koje Bosna i Hercegovina ima kao zemlja čija je aplikacija za članstvo u EU prihvaćena u septembru 2016, a koje se, prije svega, tiču usklađivanja domaćih bh. zakonskih propisa sa EU pravnom stečevinom. Projekat finansira švedska fondacija Kvinna till kvinna.

Sudska praksa
Evropskog suda pravde
u oblasti zaštite
trudnica i porodilja



Kvinna till Kvinna

