EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

1. juuli 2010 *

Kohtuasjas C-194/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Verwaltungsgerichtshof'i (Austria) 28. märtsi 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 9. mail 2008, menetluses

Susanne Gassmayr

versus

Bundesminister für Wissenschaft und Forschung,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: teise koja esimees J. N. Cunha Rodrigues, kes täidab kolmanda koja esimehe ülesandeid, ning kohtunikud P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (ettekandja) ja A. Arabadjiev,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: M. Poiares Maduro,
kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikus menetluses ja 20. mai 2009. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Austria valitsus, esindaja: M. Winkler,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: V. Kreuschitz ja M. van Beek,

olles 3. septembri 2009. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) artikli 11 punktide 1–3 tõlgendamist.

2 Taotlus esitati vaidluses, mille poolteks olid ühelt poolt S. Gassmayr ja teiselt poolt Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung (Austria teadus- ja uurimistegevuse minister, edaspidi „Bundesminister") ning mis puudutas viimati nimetatu keeldumist säilitada hagejale valveteenistuse tasu perioodiks, mil talle oli antud raseduse tõttu puhkust või mil tal oli keelatud kutsealane tegevus, ning hiljem rasedus- ja sünnituspuhkuse ajaks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

3 Direktiivi 92/85 põhjendustes 9, 16 ja 18 on märgitud järgmist:

„rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ei tohi asetada naisi tööturul ebasoodsasse olukorda ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele;

[…]

töökorraldusmeetmed rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate tervise kaitsmiseks ei täida eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine, sealhulgas palga säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

[…]

rasedus- ja sünnituspuhkuse puhul tuleb piisava toetuse mõistet vaadelda kui tehnilist lähtekohta minimaalse kaitstuse taseme määramiseks ja seda ei tohi mingitel asjaoludel tõlgendada nii, nagu oleks rasedus samastatud haigusega".

4 Kõnesoleva direktiivi artikkel 2 sätestab:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *rase töötaja* – rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;

b) hiljuti sünnitanud töötaja – hiljuti sünnitanud töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;

c) *rinnaga toitev töötaja* – rinnaga toitev töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast."

5 Direktiivi artikli 4 „Hindamine ja teavitamine" lõige 1 näeb ette:

„Kõikide tegevuste puhul, mis võivad tõenäoliselt kaasa tuua konkreetse ohu sattuda kokkupuutesse ohutegurite, protsesside või töötingimustega, mille mittetäielik loetelu on esitatud I lisas, hindab tööandja kas otse või [nõukogu 12. juuni 1989. aasta] direktiivi 89/391/EMÜ [töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349)] artiklis 7 nimetatud kaitse- ja ennetusmeetmete abil nende iseloomu, määra ja mõjuaega artiklis 2 määratletud töötajatele asjaomases ettevõttes ja/või asutuses, selleks et:

– hinnata mis tahes riski artiklis 2 määratletud töötaja ohutusele või tervisele ning võimalikku mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele,

– otsustada, milliseid meetmeid tuleks võtta."

6 Direktiivi 92/85 artikli 5 pealkirjaga „Lähtuvalt hindamistulemustest võetavad meetmed" lõigetes 1–3 on sätestatud:

„1. Ilma et see piiraks direktiivi 89/391/EMÜ artikli 6 kohaldamist, kui artikli 4 lõikes 1 nimetatud hindamise tulemused toovad ilmsiks ohu artiklis 2 määratletud

ohutusele või tervisele või mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele, võtab tööandja vajalikud meetmed tagamaks, et asjaomase töötaja töötingimuste ja/või töötundide ajutise reguleerimisega oleks töötaja kokkupuude sellise ohuga välistatud.

2. Kui töötingimuste ja/või töötundide reguleerimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik, võtab tööandja vajalikud meetmed, et viia asjaomane töötaja üle teisele tööle.

3. Kui teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik, antakse asjaomasele töötajale puhkust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele kogu ajavahemikuks, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitsmiseks."

7 Direktiivi artikli 8 pealkirjaga „Rasedus- ja sünnituspuhkus" lõige 1 näeb ette:

„Liikmesriigid võtavad tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et […] [rasedatel, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatel] töötajatel oleks õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele."

8 Direktiivi artiklis 11 pealkirjaga „Tööalased õigused” on ette nähtud järgmist:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud töötajatele nende käesolevas artiklis tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

1. artiklites 5, 6 ja 7 nimetatud juhtudel peavad töölepinguga seotud tööalased õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele, olema tagatud artiklis 2 määratletud töötajatele vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele;

2. artiklis 8 nimetatud juhul peab olema tagatud järgmine:

   a) artiklis 2 määratletud töötajate töölepinguga seotud õigused, välja arvatud need, millele on viidatud allpool punktis b;

   b) artiklis 2 määratletud töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

3. punkti 2 alapunktis b nimetatud toetust loetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjaomane töötaja saaks siseriiklike õigusaktidega kehtestatud ülemmäära piires, kui ta katkestaks oma tegevuse tervislikel põhjustel;

4. liikmesriigid võivad muuta õiguse saada töötasu või toetust, millele on viidatud punktis 1 ja punkti 2 alapunktis b, sõltuvaks sellest, kas asjaomane töötaja vastab siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimustele, mis annavad õiguse saada selliseid soodustusi.

   Need tingimused ei tohi mingitel asjaoludel ette näha, et töötamisperiood vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva peaks olema pikem kui 12 kuud."

Siseriiklik õigus

Emaduse kaitse seadus

9 1979. aasta emaduse kaitse seaduse (Mutterschutzgesetz 1979; edaspidi „MSchG") § 3 lõige 1 sätestab, et rase ei tohi töötada viimase kaheksa nädala jooksul enne eeldatavat sünnituskuupäeva (edaspidi „8-nädalane tähtaeg").

10 MSchG § 3 lõige 3 näeb ette, et väljaspool 8-nädalast tähtaega on rasedal keelatud töötada juhul, kui töötervishoiuarsti või muu riikliku meditsiiniasutuse arsti tõendi kohaselt ohustaks töötamise jätkamine ema või lapse elu või tervist.

11 MSchG § 5 pealkirjaga „Sünnitusjärgne töötamiskeeld" lõige 1 sätestab:

„Töötaja ei või tööle asuda enne kaheksa nädala möödumist sünnitusest. […] Kui enne sünnitust oli 8-nädalast tähtaega lühendatud, pikeneb sünnitusele järgnev töötamiskeelu periood vastava aja võrra, kuid selle pikkus võib olla maksimaalselt 16 nädalat. […]".

12 MSchG § 14 pealkirjaga „Töötasu säilimine" selle muudetud versioonis, mis on avaldatud *BGBl.* 833/1992 ja 434/1995, sätestab järgmist:

„1. Kui § 2b, § 4, § 4a, § 5 lõigete 3 ja 4 või § 6 kohaldamisel, arvestades § 10a lõikes 3 sätestatud erandit, on vajalik ettevõttes töökorralduse muutmine, on töötajal õigus saada töötasu, mis vastab tema poolt enne muudatusi saadud viimase 13 nädala keskmisele töötasule. Kui töötaja ei saanud sel ajavahemikul täielikku töötasu haigestumise või lühendatud tööajaga töötamise tõttu, pikeneb 13-nädalane periood vastavalt selle aja võrra; nimetatud aega ei arvestata keskmise palga arvutamisel. […]

2. Töötajatel, kes ei tohi töötada § 3 lõike 3 kohaselt, ning töötajatel, kel puudub § 2b, § 4, § 4a, § 5 lõigete 3 ja 4 või § 6 alusel võimalus ettevõttes töötada, on õigus saada töötasu, mille arvutamisel kohaldatakse analoogia alusel eelmises lõikes sätestatut."

Palgaseadus

13 Vastavalt 1956. aasta palgaseaduse (Gehaltsgesetz 1956, edaspidi „GehG") § 3 lõigetele 1 ja 2, mis on kuuluvad kohaldamisele niisuguste riigi avaliku sektori teenistujate suhtes nagu põhikohtuasja hageja, on ametnikul õigus igakuisele töötasule, mis koosneb palgast ja võimalikest lisatasudest.

14 GehG § 13 pealkirjaga „Õigused töövõimetuse korral" sätestab:

„1. Ametnik, kes ei saa õnnetusjuhtumi (välja arvatud tööõnnetus) tagajärjel või haiguse tõttu oma ülesandeid täita, on juhul, kui töövõimetus on kestnud vähemalt 182 päeva, õigus 80%-le kuutöötasust, mida tal oleks õigus saada niisuguse töövõimetuse puudumisel. Lastetoetust vähendatud summa väljaarvutamisel arvesse ei võeta.

[…]

3. Vastavalt lõikele 1 arvutatud – vähendatud – summa moodustab 80% summast, mis vastab lõikes 4 nimetatud võrdlusmäärale, kuid seda summat ei või siiski vähendada rohkem lõikes 1 ette nähtud tasemest.

4. Lõikes 3 nimetatud võrdlusmäär on summa, mille hulka on arvestatud toetused (v.a erakorralistel asjaoludel makstav hüvitis), lisatasud, preemiad ja kõrvaltasud (välja arvatud need, mida on nimetatud §-des 19, 20b või 20c), mida teenistujale oleks makstud juhul, kui ta oleks saanud takistusteta töötamist jätkata ning millele tal töölt eemalolekut tõttu enam õigust ei ole. Mis puudutab esimeses lauses nimetatud

kõrvaltasusid, mis ei ole ühekordsed, siis arvutamisel tuleb aluseks võtta 1/12 nende kõrvaltasude summast, mida maksti teenistujale viimase 12 kuu jooksul enne seda, kui algas esimene nendest haigusperioodidest, mis on kokku liidetud vastavalt lõikele 2.

5. Kuutöötasu hakatakse maksma vähendatud summas alates kuupäevast, mis on töövõimetuse alguseks, kuid siiski kõige varem alates päevast, mis järgneb lõikes 1 nimetatud 182-tööpäevase tähtaja möödumisele, ning seda makstakse kuni päevani, mis eelneb vahetult sellele kuupäevale, mil teenistuja uuesti tööle asub.

[…]

8. Lõikeid 1–6 ei kohaldata [MSchG-st] tuleneva töötamiskeelu perioodi vältel (nii rasedus- kui sünnituspuhkuse ajal). Niisugune töötamiskeeld peatab kõigi lõigetes 1–6 nimetatud tähtaegade kulgemise."

15 GehG § 15 pealkirjaga „Kõrvaltasud" lõigetes 1, 2 ja 5 on sätestatud:

„1. Kõrvaltasud on:

1. lisatasu täiendavate töötundide eest (§ 16),

[…]

4. valveteenistuse tasu (§ 17a),

[…]

Õigus kõrvaltasudele tekib vaid niisuguse perioodi osas, mille eest isikul on õigus töötasule.

2. Lõike 1 punktides 1, 4–6 ja 8–11 loetletud kõrvaltasusid ning lisatasu pühapäeval ja pühade ajal töötamise eest, mis on nimetatud lõike 1 punktis 3, võidakse maksta kindlasummalise tasuna, kui isik täidab niisuguse kõrvaltasu saamise õigust andvaid tööülesandeid pidevalt või regulaarselt, nii et on võimalik välja arvutada kuu keskmine kõrvaltasu (kindlasummaline tasu). Konkreetselt kindlaksmääratud kindlasummalise tasu maksmiseks on lõike 1 punktides 1, 3–6 ja 10 nimetatud juhtudel vajalik liidukantsleri nõusolek. Sisult sarnaste teenuse osas on võimalik ühtse suurusega kindlasummalise tasu fikseerimine (kindlasummaline tasu teatud isikute ringile). Mis puudutab kindlasummalist kõrvaltasu täiendavate töötundide eest väljaspool tavalist tööaega, siis tuleb kindlaks määrata täiendatavatele töötundidele vastava osa suurus sellest kõrvaltasust.

[…]

5. Õigust kindlasummalisele kõrvaltasule ei mõjuta puhkus, mille vältel ametnikul säilib õigus igakuisele töötasule, ega tööõnnetus, mis takistab isikul tööülesandeid täita. Kui ametnik on mõnel muul põhjusel rohkem kui kuu töölt eemal, peatatakse

kindlasummalise kõrvaltasu maksmine alates selle tähtaja möödumisele järgnevast päevast ning seda kuni viimase töölt eemaloleku päevani."

16 GchG § 17a pealkirjaga „Valveteenistuse tasu" sätestab:

„1. Ametnikule, keda kaasatakse väljaspool teenistusplaanis ettenähtud tööaega valveteenistusse, makstakse valveteenistuses oldud aja ja selle raames osutatud teenuste eest valveteenistuse tasu, aga mitte §-des 16 ja 17 ette nähtud töötasu.

2. Valveteenistuse tasu suurus määratakse teenistuse kestvust ning selle ajal keskmist hõivatust arvestades […]; tasu suuruse peab kinnitama liidukantsler."

17 Kohtuasja materjalidest nähtub, et Austria Vabariik võttis GehG § 17a kohaldamiseks vastu määruse, mis reguleerib ülikooli kliinikumi arstidele makstava kindlasummalise valveteenistuse tasu väljaarvutamist (Pauschalierungsverordnung für Ärzte an Universitätskliniken, *BGBl.*, II, 202/2000), millega on iga valveteenistuses oldud tunni eest makstava kõrvaltasu suurusena ette nähtud konkreetne protsendimäär, mille puhul võetakse aluseks põhipalk.

Ametnike staatust reguleeriv seadus

18 Ametnike staatust reguleeriva 1979. aasta seaduse (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979) § 50 lõige 1 näeb ette, et ametnik võib olla teenistuslikel põhjustel kohustatud olema väljaspool teenistusplaanis ettenähtud tööaega kättesaadav töökohas või mõnes muus konkreetses kohas ning olema valmis vajaduse korral või korralduse saamisel täitma oma teenistuskohustusi (valve, valveteenistus).

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

19 Põhikohtuasja hageja töötas alates 1. jaanuarist 1995 Grazi ülikooli anesteesiakliinikus (edaspidi „tööandja") nooremarstina. Väljaspool teenistusplaanis ettenähtud tööaega valveteenistuses oldud aja eest sai ta valveteenistuse tasu.

20 Põhikohtuasja hageja jäi tööst kõrvale alates 4. detsembrist 2002 vastavalt MSchG § 3 lõikele 3, mille kohaselt on rasedal keelatud töötada, kui arsti väljastatud tõendi kohaselt ohustaks töötamise jätkamine ema või lapse elu või tervist, seejärel tuginedes § 3 lõikele 1, mis keelab töötada 8-nädalase tähtaja jooksul, ning lõpuks vastavalt kõnesoleva seaduse § 5 lõikele 1, mille kohaselt on keelatud töötada 8 nädala jooksul pärast sünnitamist.

21 9. veebruaril 2004 tööandjale saadetud kirjas väitis hageja, et rasedusest ning rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimisest tingitud töötamiskeelu tõttu ei saanud ta valveteenistuses viibida, kuid et tal on siiski nõudeõigus keskmise valveteenistuse tasu saamiseks. Seega esitas ta taotluse vastava summa väljamaksmiseks.

22 Tööandja jättis selle taotluse 31. augusti 2004. aasta otsusega rahuldamata. Tööandja on seisukohal, et töötamiskeelule eelnenud kuudel konkreetsete valvete eest makstud kõrvaltasu ei kuulu MSchG §-s 14 ette nähtud klausli alla ning tegemist ei ole ka kindlasummalise kõrvaltasuga GehG § 15 mõttes. Tööandja väidab eeskätt, et töötamiskeelu perioodil maksti põhikohtuasja hagejale tema töötasu, st igakuist palka ja lisatasusid, vastavalt GehG § 3 lõikele 2 ilma piiranguteta. Kuna aga hagejal ei olnud tema suhtes kehtiva töötamiskeelu perioodil enam õigust valveteenistuses viibida, ei tekkinud tal ka õigust selle perioodi osas valveteenistuse tasu saamiseks. Tööandja sõnul peab valveteenistuse tasu summa vastama konkreetselt tegelikult osutatud teenuste mahule ning see ei ole kindlasummaline kõrvaltasu. Kindlasti ei saa niisuguse tasu põhjal arvutada igakuist keskmist tasu.

23 Põhikohtuasja hageja vaidlustas Bundesministri 9. mai 2005. aasta otsuse, millega keelduti kõnesolevat tasu säilitamast, eelotsusetaotluse esitanud kohtus, tuginedes liidu õiguse põhimõtetele meeste ja naiste võrdse tasustamise kohta.

24 Bundesminister väitis eelotsusetaotluse esitanud kohtus, et see, et põhikohtuasja hagejale säilitati tema suhtes kehtiva töötamiskeelu ajaks piiranguteta tema töötasu, mis vastab ülikooli assistendi palgaastmele, ning GehG § 3 lõikes 2 ette nähtud lisatasud, on täielikult kooskõlas EÜ artikliga 141 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiviga meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179). Kuigi 30. märtsi 2004. aasta kohtuotsuses C-147/02: Alabaster (EKL 2004, lk I-3101) on täpsustaud diskrimineerimiskeelu põhimõtet seoses üldiste palgatõusudega, ei puuduta õigus, millele huvitatud isik tugineb, tema tavapärast igakuist põhipalka, st võrdluspalka, ega selle üldist suurendamist.

25 Põhikohtuasja hageja rõhutab, et erinevalt kohtuasjast C-333/97: Lewen, kus Euroopa Kohus tegi otsuse 21. oktoobril 1999 (EKL 1999, lk I-7243) ja kus vaidlus puudutas jõulupreemiat, on käesolevas asjas käsitlusel valveteenistuse tasu, mida makstakse tegelikult osutatud teenuste eest konkreetsete üksikjuhtude kaupa. Niisuguse palgale lisanduva kõrvaltasu eesmärk on hüvitada töötajale tema tööjõukulu juhtudel, kui teda väljaspool teenistustabelis ette nähtud tavapärast tööaega vajadusel konkreetselt välja kutsutakse. Seega, kui töötaja ei ole valveteenistuses viibinud, ei saa ta sellele vastavat tasu nõuda, ning seda sõltumata tema poolt tavapärasel tööajal täidetud ülesannetest.

26 Vaidlust ei ole selles, et põhikohtuasja hageja osales valveteenistuses MSchG § 14 lõikes 1 ette nähtud võrdlusperioodil, enne kui algas vastavalt selle seaduse § 3 lõikele 3 tema suhtes kohaldatav töötamiskeelu periood, ega selles, et valvete eest sai ta vastavalt GehG §-le 17 arvestatud tasu.

27 Kuna Verwaltungsgerichtshof leidis, et tema lahendada olevas vaidluses ei ole tal võimalik sellega seoses tõusetunud küsimustele selget vastust anda, eelkõige mis puudutab direktiivi 92/85 artikli 11 punkte 1–3, siis otsustas kohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas […] direktiivi 92/85 [...] artikli 11 punktid 1, 2 ja 3 omavad vahetut õigusmõju?

b) Kas nimetatud sätteid tuleb – vahetu õigusmõju korral – tõlgendada nii, et rasedatel on raseduseperioodil kohaldatava töötamise keelu ja/või rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal õigus nõuda valveteenistuse tasu edasimaksmist?

c) Kas see kehtib ka siis, kui liikmesriik on otsustanud, et „töötasu" edasimaksmisel arvestatakse kogu senist sissetulekut, kuid erandiks on […] [GehG §-s 15] loetletud nn konkreetse ülesande sooritamisel makstavad kõrvaltasud (nagu ka käesoleval juhul vaidlusalune valveteenistuse tasu)?

2. Kas nimetatud sätteid tuleb – juhul, kui nad ei oma vahetut õigusmõju – võtta liikmesriigi õigusesse üle selliselt, et töötajal, kes ei saa rasedate suhtes kehtiva töötamise keelu ja/või rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal valveteenistuses osaleda, on õigus nõuda selle eest makstava tasu edasimaksmist?"

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 puudutavas osas

28 Esmalt tuleb nentida, et Euroopa Ühenduste Komisjon seab eelotsuse küsimuste vastuvõetavuse kahtluse alla osas, mis puudutab direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1, kaheldes nende asjakohasuses põhikohtuasja lahendamise seisukohast. Komisjon leiab, et nimetatud säte ei ole antud juhul asjakohane, kuna vaidluse raames tekkinud küsimus ei puuduta mitte direktiivi artiklitega 5, 6 ja 7 reguleeritud õigusi, vaid üksnes seda, kui suurele töötasule on hagejal õigus selle perioodi osas, mil ta oli esmalt raseduse ning seejärel rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise tõttu töölt eemal.

29 Selles osas tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et üksnes siseriiklik kohus, kus menetlus toimub ja kes peab lõpuks asjas otsuse tegema, saab asja eripärast lähtuvalt hinnata nii vajadust saada kohtuotsuse tegemiseks Euroopa Kohtult eelotsus kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust (vt 15. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-415/93: Bosman, EKL 1995, lk I-4921, punkt 59, ja 26. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-305/05: Ordre des barreaux franciphones et germanophones jt, EKL 2007, lk I-5305, punkt 18).

30 Euroopa Kohus on siiski ka tõdenud, et ta ei saa siseriikliku kohtu esitatud küsimusele vastata, kui on ilmselge, et siseriikliku kohtu poolt taotletud liidu õigusnormi tõlgendusel või kehtivuse hindamisel ei ole mingit seost põhikohtuasja asjaolude või esemega või kui kõnealune probleem on laadilt hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada küsimustele tarviliku vastuse andmiseks vajalikud faktilised ja õiguslikud asjaolud (vt eespool viidatud kohtuotsus Bosman, punkt 61, ning 13. juuli 2000. aasta otsus kohtuasjas C-36/99: Idéal tourisme, EKL 2000, lk I-6049, punkt 20).

31 Lisaks on vajalik, et siseriiklik kohus esitaks vähemalt minimaalseid selgitusi, miks on olulised just need liidu õigusnormid, mida ta palub tõlgendada, ning kuidas on need sätted ja põhikohtuasjas kohaldatavad siseriiklikud õigusnormid omavahel seotud (vt eelkõige 6. märtsi 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-338/04, C-359/04 ja C-360/04: Placanica jt, EKL 2007, lk I-1891, punkt 34).

32 Eelotsusetaotluses on märgitud, et põhikohtuasja hageja jäi raseduse ajal töölt kõrvale vastavalt MSchG § 3 lõikele 3, mis sätestab, et rasedal on keelatud töötada, kui töötervishoiu- või tööinspektsiooni arsti väljastatud tõendi kohaselt ohustaks töötamise jätkamine ema või lapse elu või tervist.

33 Küsimustega, mis puudutavad direktiivi 92/85 artikli 11 punkte 1–3, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus jõuda selgusele, millisele sissetulekule on kõnesoleval töötajal õigus selle perioodi osas, mil ta oli rasedana töölt eemal vastavalt mainitud direktiivi artikli 5 lõikele 3, ning samuti ajal, mil ta oli direktiivi artiklis 8 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkusel.

34 Tuleb meenutada, et direktiivi 92/85 artikli 4 lõike 1 ja artikli 5 eesmärk on tagada rasedatele, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatele töötajatele eriline kaitse juhtudel, kui mõni tegevus võib ohustada nende turvalisust või tervist või avaldada negatiivset mõju rasedusele või rinnaga toitmisele (27. veebruari 2003. aasta otsus kohtuasjas C-320/01: Busch, EKL 2003, lk I-2041, punkt 42). Liidu seadusandja nägi selle direktiivi vastuvõtmisega ette ohtude hindamise ja nendest teavitamise korra ning sätestas kõnesolevaid töötajaid puudutavas osas keelu teatud tegevuste jätkamiseks (vt selle kohta 1. veebruari 2005. aasta otsus kohtuasjas C-203/03: komisjon *vs*. Austria, EKL 2005, lk I-935, punkt 44).

35 Juhtudeks, kui direktiivi 92/85 artikli 4 kohaselt läbi viidud riskide hindamise tulemustest nähtub oht raseda töötaja ohutusele või tervisele või mõju rasedusele või rinnaga toitmisele, on selle direktiivi artikli 5 lõigetes 1 ja 2 ette nähtud, et tööandja peab võtma meetmeid töötingimuste ja/või töötundide ajutiseks ümberkorraldamiseks, või kui see ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et see ei ole mõistlik, siis viima töötaja üle teisele tööle.

36 Üksnes niisugusteks juhtudeks, kui ka teisele tööle üleviimine ei ole võimalik, on kõnesoleva direktiivi artikli 5 lõikes 3 ette nähtud, et asjassepuutuvale töötajale antakse puhkust vastavalt siseriiklikele õigusnormidele ja/või tavadele ajavahemikuks, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitsmiseks (19. novembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-66/96: Høj Pedersen jt, EKL 1998, lk I-7327, punkt 57, ning 1. juuli 2010. aasta otsus kohtuasjas C-471/08: Parviainen, EKL 2010, lk I-6529, punkt 32).

37 Verwaltungsgerichtshof tsiteerib eelotsusetaotluses direktiivi 92/85 artikleid 4 ja 5, mis käsitlevad ohtude hindamist ning niisugusel hindamisel põhinevate meetmete võtmist, ning tema esitatud küsimused puudutavad kõnesoleva direktiivi artikli 11 punkti 1, kus on viidatud artiklile 5.

38 Austria valitsus kinnitas kohtuistungil vastuseks Euroopa Kohtu küsimustele, et MSchG § 3 lõike 3 kohaselt on rasedatel keelatud töötada juhul, kui kutsealase tegevuse jätkamine ohustaks töötaja või lapse tervist või elu. Valitsuse sõnul kohaldatakse seda sätet sageli juhul, kui naine on vanem kui 30 või 35 aastat, kuna see võimaldab tööst eemale jääda enne tavapärase rasedus- ja sünnituspuhkuse algust, et vältida komplikatsioonide teket. Tegemist ei ole keeluga, mis seondub kutsealase tegevusega, vaid pigem niisuguse keeluga, mis sõltub konkreetselt isikust ja tema füüsilisest seisundist.

39 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima, kas põhikohtuasja hageja oli raseduse ajal haige või esines tal komplikatsioone, mis seondusid rasedusega, või anti talle puhkust tema ohutuse või tervise tagamise eesmärgil, kuna võimalikud kutsealase tegevusega seonduvad riskid võisid seada ohtu tema enda või lapse ohutuse või tervise.

40 Sellegipoolest tuleb märkida, et igal juhul on põhjus, miks töötaja raseduse ajal tööst eemale jäi, mõlema juhtumi puhul sama, st raseda töötaja või tema lapse ohutuse ja tervise kaitse. Lisaks on direktiivi 92/85 artikli 11 punkt 1 ainus säte selles direktiivis, milles on käsitletud sissetulekut, millele rasedal töötajal on raseduse perioodil õigus.

41 Seega, kuna esiteks ei nähtu ilmselgelt, et direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 tõlgendusel, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib saada, ei oleks põhikohtuasja asjaolude või esemega mitte mingisugust seost, ning kuna teiseks on Euroopa Kohtul piisavalt infot, et tõlgendada selle direktiiviga kehtestatud eeskirju, pidades silmas põhikohtuasjas käsitlusel olevat olukorda, siis ei saa – vastupidi komisjoni väidetule – asuda seisukohale, et eelotsuse küsimused on mainitud sätet puudutavas osas vastuvõetamatud.

42 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et eelotsusetaotlus on direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 käsitlevas osas vastuvõetav.

Eelotsuse küsimused

Esimese küsimuse punkt a, mis käsitleb direktiivi 92/85 artikli 11 punktide 1–3 vahetut õigusmõju

43 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib esimese küsimuse punktis teada sisuliselt seda, kas direktiivi 92/85 artikli 11 punktidel 1–3 võib olla vahetu õigusmõju ja kas see annab üksikisikutele õigusi, millele nad saavad tugineda vaidluses liikmesriigiga, kes ei ole direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtnud või on võtnud selle üle ebakorrektselt, ning mida liikmesriigi kohtud peavad tagama.

44 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et juhul, kui direktiivi sätted on nende sätete sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad üksikõiguslikud tugineda neile siseriiklikus kohtus vaidluses riigi vastu nii juhul, kui riik on jätnud direktiivi siseriiklikku õigusesse ettenähtud tähtajal üle võtmata, kui ka juhul, kui direktiiv on üle võetud ebakorrektselt (vt eelkõige 19. jaanuari 1982. aasta otsus kohtuasjas 8/81: Becker, EKL 1982, lk 53, punkt 25; 17. septembri 1996. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-246/94–C-249/94: Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio jt, EKL 1996, lk I-4373, punkt 17, ning 17. juuli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-226/07: Flughafen Köln/Bonn, EKL 2008, lk I-5999, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika).

45 Liidu õigusnorm on tingimusteta siis, kui selles sätestatud kohustus ei ole seotud ühegi tingimusega ja selle rakendamine või mõju ei ole seatud sõltuvusse ühegi õigusakti vastuvõtmisest liidu institutsioonide või liikmesriikide poolt. Õigusnorm on piisavalt täpne selleks, et üksikisik saaks sellele tugineda ning kohus seda rakendada, kui sellega kehtestatakse sõnaselge kohustus (vt eeskätt eespool viidatud kohtuotsus

Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio jt, punkt 19, ja 26. oktoobri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-317/05: Pohl-Boskamp, EKL 2006, lk I-10611, punkt 41).

46 Direktiivi 92/85 artikli 11 punktide 1–3 puhul on need tingimused täidetud, kuna nendega on pandud liikmesriikidele ühemõtteliselt sõnastatud kohustus saavutada konkreetne tulemus, see tähendab tagada, et töötingimuste ümberkorraldamise järel, ajutiselt teise töö tegemise ajal ja raseduse tõttu tööst eemaloleku perioodil, mida käsitlevad kõnesoleva direktiivi artiklid 5–7, ning rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise ajal, mida reguleerib direktiivi artikkel 8, oleksid rasedatele, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatele töötajatele tagatud töölepinguga seotud õigused ning töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele.

47 Direktiivi 92/85 artikli 11 punkt 1 näeb ette, et rasedatele töötajatele, kes on artiklis 5 kirjeldatud olukorras – st need, kelle töötingimused on ajutiselt ümber korraldatud, kes on ajutiselt üle viidud teisele tööle või kellele on – kolmanda võimalusena – antud puhkust –, peab töötasu olema tagatud vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.

48 Direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 täpsust ja tingimusteta laadi ei mõjuta viide siseriiklikele õigusaktidele ja tavadele. Kuigi kõnesolev säte jätab liikmesriikidele rakendusmeetmete vastuvõtmisel teatava kaalutlusõiguse, ei sea see asjaolu kõnesoleva sätte täpset ja tingimusteta laadi kahtluse alla. Rakendamiskord ei või mitte mingil moel puudutada artikli 11 punktist 1 tuleneva õiguse sisu ega muuta kõnealuse õiguse olemaolu tingimuslikuks või piirata selle ulatust (vt eespool viidatud kohtuotsus Parviainen, punkt 55, ja direktiivi 92/85 artiklit 10 puudutavas osas 4. oktoobri 2001. aasta

otsus kohtuasjas C-438/99: Jiménez Melgar, EKL 2001, lk I-6915, punktid 33 ja 34; vt analoogia alusel ka 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punkt 105, ja 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2583, punkt 67).

49 Samuti näeb direktiivi 92/85 artikli 11 punkt 3 selle direktiivi artiklis 8 käsitletud rasedus- ja sünnituspuhkusel olevaid töötajaid puudutavas osas ette, et artikli 11 punkti 2 alapunktis b nimetatud toetust loetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjassepuutuv töötaja saaks juhul, kui ta katkestaks tegevuse tervislikel põhjustel.

50 Ka asjaolu, et direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 3 kohaselt võib niisugune sissetulek olla ette nähtud siseriiklike õigusaktidega kehtestatud ülemmäära piires, nii et selle toetuse summa võib liikmesriigiti erineda, ei sea mainitud sätte ega punkti 2 täpset ja tingimusteta laadi kahtluse alla. Kuna sissetulek, mis tuleb rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivale töötajale tagada, on kehtestatud seadusega, ei võta artikli 11 punktis 3 ette nähtud ülemmäära kasutamine kohtutelt võimalust kohaldada selle artikli punkte 2 ja 3 tema lahendada olevale kohtuvaidlusele, ning järelikult ei võta see kõnesoleva sätte sisult selle piisavat täpsust (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 61).

51 Mis puudutab liikmesriikidele vastavalt direktiivi 92/85 artikli 11 punktile 4 antud võimalust kehtestada tingimus, et õigus artikli punktis 1 ja punkti 2 alapunktis b ette nähtud töötasu või toetuse saamiseks tekib juhul, kui asjassepuutuva töötaja puhul on täidetud siseriiklike õigusnormidega ette nähtud tingimused, mis annavad õiguse niisuguste soodustuste saamiseks, siis tuleb märkida, et need tingimused ei sea kahtluse alla artikli 11 punktides 1–3 ette nähtud minimaalset kaitset ning et igal juhul on need kohtulikult kontrollitavad.

52 Seega tuleb nentida, et direktiivi 92/85 artikli 11 punktide 1–3 puhul on täidetud kõik vahetu õigusmõju tekkeks nõutavad tingimused.

53 Neil asjaoludel tuleb esimese küsimuse punktile a vastata, et direktiivi 92/85 artikli 11 punktidel 1–3 on vahetu õigusmõju ning see annab üksikisikutele õigusi, millele nad saavad tugineda vaidluses liikmesriigiga, kes ei ole direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtnud või on võtnud selle üle ebakorrektselt, ning mida liikmesriigi kohtud peavad tagama.

Esimese küsimuse punktid b ja c, mis käsitlevad õigust valveteenistuse tasu saamiseks

54 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib esimese küsimuse punktides b ja c teada sisuliselt seda, kas direktiivi 92/85 artikli 11 punkte 1–3 tuleb tõlgendada nii, et rasedatel ja/või rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivatel töötajatel on tööst eemaloleku või töötamiskeelu perioodi osas õigus valveteenistuse tasu säilimisele. Ühtlasi puudutab eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimus ka seda, kas vastust sellele küsimusele mõjutab asjaolu, et põhikohtuasjas käsitlusel olevate siseriiklike õigusnormidega on ette nähtud, et rasedal töötajal, kellele on raseduse ajaks antud puhkust või kes on rasedus- ja sünnituspuhkusel, on raseduse ajal ning rasedus- ja sünnituspuhkuse alguses õigus saada töötasu, mis võrdub keskmise palgaga, mida ta sai võrdlusperioodil enne töölt eemale jäämist, kuid mitte valveteenistuse tasu.

55 Kõigepealt tuleb täpsustada, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimus puudutab seda, millise ulatusega on raseda töötaja õigus sissetulekule kahel erineval perioodil, st esiteks ajal, mis ta oli raseduse ajal töölt eemal, ning teiseks rasedus- ja sünnituspuhkusele vastaval töötamiskeelu perioodil.

56 Kuna need kaks perioodi on direktiivis 92/85 reguleeritud erinevate sätetega, tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastavalt sellele, kas töötaja õigus töötasule puudutab raseduse perioodi või aega, mil töötaja viibis rasedus- ja sünnituspuhkusel, vastata eraldi.

Niisuguse raseda töötaja õigus valveteenistuse tasule, kellele anti raseduse ajal puhkust tema ohutust või tervist ohustavate riskide tõttu

57 Direktiivi 92/85 artikli 11 punktist 1 nähtub, et selle direktiivi artiklites 5–7 nimetatud juhtudel tuleb rasedatele, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatele töötajatele säilitada töölepinguga seotud õigused, sh töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele, vastavalt siseriiklikele õigusnormidele ja/või tavadele.

58 Erinevalt direktiivi 92/85 artikli 5 lõigetes 1 ja 2 nimetatud rasedatest töötajatest, kes jätkavad reaalselt töötamist ja tööandja poolt antud tööülesannete täitmist, antakse kõnesoleva artikli lõikes 3 mainitud töötajale puhkust ajavahemikuks, mis on vajalik tema – ning vaikimisi ka tema lapse – ohutuse või tervise kaitseks.

59 Eeltoodut arvestades ei kohaldata direktiivi 92/85 artiklis 5 mainitud kaitsemeetmeid mitte raseda töötaja taotlusel, vaid tulenevalt tema rasedusest. Meetmed põhinevad riskidele antud hinnangul, artiklist 5 tuleneval seaduslikul keelul ja ühtlasi asjakohastel siseriiklikel õigusnormidel ning nende eesmärk on ennetada riske selle töötaja ja tema lapse ohutusele või tervisele. Seega, kuigi see, milliseid riske on tööandja kohustatud vastavalt kõnesoleva direktiivi artiklile 4 hindama, sõltub sellest, milline artikli 5 lõige ühel või teisel juhul kohaldamisele kuulub, jääb muutumatuks direktiiviga taotletav eesmärk, milleks on kaitsta selles artiklis käsitletud olukorras olevaid rasedaid töötajaid. Pealegi, nagu selle sätte sõnastusest nähtub, on tööandja kohustatud järgima sõnaselget korraldust, mille kohaselt tuleb võtta selle artikliga ette nähtud kaitsemeetmeid, ning seda reguleerivaid tingimusi.

60 Kui uurida direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 sõnastust ning mainitud direktiiviga taotletavat eesmärki, milleks on kaitsta rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate ohutust ja tervist, siis nähtub, et niisugusel rasedal töötajal nagu põhikohtuasja hageja, kellele on antud ajutiselt puhkust ja kelle töötasu kõnealusele puhkusele eelnenud perioodil koosnes põhipalgast, teatavatest lisatasudest ja valveteenistuse tasust, mida maksti väljaspool teenistusplaanis ettenähtud tööaega valveteenistuses oldud aja eest, ei ole kõnesoleva sätte kohaselt õigust valveteenistuse tasu säilimisele.

61 Esmalt – kuigi valveteenistuse tasu kujutab endast tasu EÜ artikli 141 mõttes, arvestades, et see põhineb töösuhtel, on direktiivi 92/85 artikli 11 punktis 1 – enamikus selle vastuvõtmise ajal eksisteerinud keeleversioonides – mõeldud siiski seda, et säilitada tuleb asjassepuutuva töötaja „töötasu", mitte „kogu töötasu".

62 Lisaks on mainitud direktiivi artikli 11 punktis 4 ette nähtud, et liikmesriigid võivad muuta õiguse saada töötasu või toetust, millele on viidatud selle artikli punktis 1, sõltuvaks sellest, et asjassepuutuv töötaja vastab siseriiklikes õigusaktides ette nähtud tingimustele, mis annavad õiguse saada neid soodustusi.

63 Pealegi on Euroopa Kohus juba varem väljendanud seisukohta, et faktilisi asjaolusid, mis puudutavad täidetavate tööülesannete laadi ja nende täitmise tingimusi, võib – kui see on asjakohane – käsitada objektiivsete teguritena, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega, ja mis võivad põhjustada erinevate töötajarühmade võimalikke erinevusi töötasus (vt selle kohta EÜ artiklit 141 silmas pidades 30. märtsi 2000. aasta otsus kohtuasjas C-236/98: JämO, EKL 2000, lk I-2189, punkt 52).

64 Euroopa Kohtu käsutuses olevate andmete kohaselt makstakse põhikohtuasjas käsitletud juhul valveteenistuse tasu töötajatele vastavalt konkreetse töötaja teenistuse kestvusele ning selle aja keskmist hõivatust arvestades. On selge, et ajal, mil raseda töötaja suhtes kehtib töötamiskeeld, ei osuta ta teenuseid, mille alusel tal tekib õigus kõnesolevale tasule.

65 Nagu Euroopa Kohus on eespool viidatud kohtuotsuse Parviainen punktides 49 ja 61 märkinud, ei ole liikmesriikidel ja asjakohastel juhtudel tööturu osapooltel nendel juhtudel, kui rase töötaja on raseduse tõttu ja raseduse ajal viidud ajutiselt üle teisele tööle vastavalt direktiivi 92/85 artikli 5 lõikele 2, selle direktiivi artikli 11 punkti 1 alusel kohustust säilitada niisuguse teise töö tegemise ajaks neid töötasu komponente või lisatasusid, mis sõltuvad sellest, kas asjassepuutuv töötaja täidab spetsiifilisi ülesandeid eritingimustes ning mille eesmärk on sisuliselt hüvitada sellest tulenev ebasoodne olukord. Sama kehtib juhul, kui tegemist on raseda töötajaga, kellele on antud puhkust vastavalt kõnesoleva direktiivi artikli 5 lõikele 3 ning asjassepuutuvatele siseriiklikele õigusnormidele.

66 Pealegi viitab direktiivi 92/85 artikli 11 punkt 1 sõnaselgelt siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele.

67 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 48, jätab mainitud säte liikmesriikidele teatava kaalutlusõiguse, mis puudutab direktiivi 92/85 artikli 5 lõikes 3 käsitletud rasedatel töötajatel oleva õiguse - st õigus töötasule - teostamise ja rakendamise tingimuste kindlaksmääramist. Seega tuleb liikmesriikidel määratleda selle õiguse rakendamise kord, ilma et neil siiski oleks õigust muuta selle õiguse - mis tuleneb otseselt direktiivist ning raseda töötaja ja tema tööandja vahelisest töösuhtest - tekkimist sõltuvaks mis tahes tingimustest (vt analoogia alusel 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 53, ning samuti eespool viidatud kohtuotsus Parviainen, punkt 55).

68 Liikmesriigid – ja asjakohastel juhtudel tööturu osapooled –, kasutades mainitud kaalutlusõigust, et määrata kindlaks, millisele sissetulekule on õigus rasedal töötajal, kellele on raseduse tõttu ja raseduse ajal antud puhkust, ei või seejuures ühelt poolt rikkuda ei direktiiviga 92/85 taotletavat eesmärki, milleks on kaitsta rasedate töötajate ohutust ja tervist, ega jätta teiselt poolt tähelepanuta asjaolu, et niisugune puhkuse andmine kujutab endast viimase võimalusena kohaldatavat kaitsemeedet, mida kasutatakse vaid juhtudel, mil ajutiselt teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et see ei ole mõistlik.

69 Nagu nähtub direktiivi 92/85 põhjendusest 16, ei täida töökorraldusmeetmed rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate tervise kaitsmiseks oma eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine, sealhulgas palga säilimine ja/või õigus piisavale toetusele.

70 Liikmesriigid – ja asjakohastel juhtudel tööturu osapooled – võivad niisugustele rasedatele töötajatele, kellele on kõnesoleva direktiivi artikli 5 lõike 3 alusel antud puhkust n-ö viimase võimalusena, tagada sissetuleku kas piisava toetusena, töötasuna või nende kahe kombinatsioonina, kuid nende poolt valitud variant – ja seeläbi tagatud sissetuleku tase – ei või olla selline, et võtaks niisuguselt regulatsioonilt kasuliku mõju.

71 On ilmselge, et direktiivi 92/85 kasulik mõju ja sellega taotletavad eesmärgid ei ole tagatud, kui tööandjal on – tulenevalt asjaolust, et direktiivi artikli 11 punkt 1 lubab kehtestada madalama sissetuleku määra – lubatud kasutada selle direktiivi artikli 5 lõiget 3, et vähendada rahalist kahju, mis võib tal tekkida seetõttu, et rase töötaja on rasedusperioodil tööst eemal.

72 Liikmesriigid – ja asjakohastel juhtudel tööturu osapooled –, otsustades vastavalt direktiivi 92/85 artikli 11 punktile 1 küsimust, kuidas tagada sissetulek rasedale töötajale, kellele on antud puhkust või kellel on keelatud töötada vastavalt selle direktiivi artikli 5 lõikele 3 – st kas tagada see töötasuna, piisava toetusena või nende kahe kombinatsioonina –, peavad igal juhul silmas pidama asjaolu, et see sissetulek peab koosnema asjassepuutuva töötaja igakuisest põhipalgast ning nendest töötasu komponentidest või lisatasudest, mida makstakse töötaja ametiseisundi alusel – kuna niisugune puhkus tema ametiseisundit ei mõjuta – nagu lisatasu juhtival ametikohal töötamise, tööstaaži ja kutsealase kvalifikatsiooni eest (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Parviainen, punkt 60).

73 Kui tõlgendada direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 kuidagi teisiti küsimuses, mis puudutab selle direktiivi artiklis 5 käsitletud rasedate töötajate õigust sissetulekule, kahjustaks see selle sätte kasulikku mõju ning võtaks direktiivilt olulise osa selle sisust.

74 Euroopa Kohtu käsutuses olevatest materjalidest nähtub, et töötasu, millele on õigus rasedal töötajal, kelle suhtes kehtib MSchG § 3 lõikes 3 sätestatud töötamiskeeld, arvutatakse vastavalt nimetatud seaduse § 14 lõigetele 1 ja 2. Viidatud sätete kohaselt on rasedal töötajal õigus töötasule, mis võrdub tema keskmise palgaga viimase 13 nädala jooksul enne töötamiskeeldu. Siiski ei võeta selle keskmise töötasu arvutamisel arvesse valveteenistuse tasu, millele töötajal oli õigus mainitud võrdlusperioodil.

75 Käesoleva kohtuotsuse punktides 60–67 esitatud põhjustel ei saa asjaolu, et valveteenistuse tasu ei kuulu selle töötasu hulka, mida on õigus nõuda rasedal töötajal, kellele on antud raseduse ajal puhkust, pidada direktiivi 92/85 artikli 11 punktiga 1 vastuolus olevaks.

76 Eeltoodut arvestades tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, millega on ette nähtud, et rasedal töötajal, kellele on raseduse tõttu antud puhkust, on õigus saada töötasu, mis võrdub keskmise palgaga, mida ta sai võrdlusperioodil enne rasedust, välja arvatud valveteenistuse tasu.

Rasedus- ja sünnituspuhkusel oleva töötaja õigus valveteenistuse tasule

77 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada ühtlasi seda, kas direktiivi 92/85 artikli 11 punkte 2 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, millega on ette nähtud, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibival töötajal on õigus saada töötasu, mis võrdub keskmise palgaga, mida ta sai võrdlusperioodil enne mainitud puhkuse algust, välja arvatud valveteenistuse tasu.

78 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktidest 61 ja 64 nähtub, kuulub valveteenistuse tasu EÜ artiklis 141 ära toodud tasu mõiste alla, kuna see põhineb töösuhtel ning seda makstakse töötajatele vastavalt konkreetse töötaja teenistuse kestvusele ja selle aja keskmist hõivatust arvestades.

79 Siiski ei järeldu sellest, et töötajal, kes on rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise tõttu tööst eemal, oleks direktiivi 92/85 artikli 11 punktide 2 ja 3 alusel õigus kõigile neile lisatasudele ning muudele tasudele, mida makstakse talle igakuiselt siis, kui ta on tööl ning täidab tööandja poolt talle antud tööülesandeid.

80 Euroopa Kohtu kohtupraktikast tuleneb, et töötajad, kes on siseriiklike õigusnormidega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkusel, on spetsiifilises olukorras, mis nõuab, et neile oleks tagatud eriline kaitse, kuid mida ei saa samastada olukorraga, milles on need mehed või naised, kes reaalselt töötavad või kes on haiguspuhkusel (vt selle kohta 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt, EKL 1996, lk I-475, punkt 17; 27. oktoobri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-411/96: Boyle jt, EKL 1998, lk I-6401, punkt 40, ja eespool viidatud kohtuotsus Alabaster, punkt 46).

81 Töötajale antud rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärk on ühelt poolt kaitsta naise bioloogilist olukorda raseduse ajal ja pärast seda ning teiselt poolt kaitsta ema ja lapse erilist suhet rasedusele ja sünnitusele järgneval perioodil (vt 12. juuli 1984. aasta otsus kohtuasjas 184/83: Hofmann, EKL 1984, lk 3047, punkt 25; 30. aprilli 1998. aasta otsus kohtuasjas C-136/95: Thibault, EKL 1998, lk I-2011, punkt 25, ja eespool viidatud kohtuotsus Boyle jt, punkt 41).

82 Neil asjaoludel ei ole rasedatel alust tugineda EÜ artiklile 141 või direktiivi 92/85 artikli 11 punktidele 2 ja 3, et nõuda rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal täistöötasu maksmist, justkui nad tegelikult töötaksid võrdselt teiste töötajatega (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Gillespie jt, punkt 20, ja Alabaster, punkt 46).

83 Nagu nähtub direktiivist 92/85 ja Euroopa Kohtu praktikast selles valdkonnas, on liidu seadusandja soovinud tagada töötajatele rasedus- ja sünnituspuhkuse ajaks sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida ta saaks sotsiaalkindlustuse valdkonna siseriiklike õigusaktide alusel juhul, kui ta katkestaks oma tööalase tegevuse tervislikel põhjustel (vt eespool viidatud kohtuotsus Boyle jt, punkt 32).

84 Rasedus- ja sünnituspuhkusel töötajatele tuleb tagada sellisel tasemel sissetulek kas nii, et seda makstakse toetusena vastavalt direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 alapunktile b või töötasuna või nende kahe kombinatsioonina (eespool viidatud kohtuotsused Boyle jt, punkt 33, ja Lewen, punkt 22).

85 Kõnesoleva direktiivi artikli 11 punktide 2 ja 3 kohaselt peab tööandja tagama rasedus- ja sünnituspuhkuse ajaks töötasu säilimise ja/või õiguse piisavale toetusele, ning mainitud puhkuse ajaks töötajatele tagatud sissetulek, mida makstakse kas toetusena,

töötasuna või vajadusel nende kombinatsioonina, peab olema piisav mainitud punkti 3 tähenduses (eespool viidatud kohtuotsus Boyle jt, punkt 34).

86 Seega, kui töötaja on tööst eemal seetõttu, et viibib rasedus- ja sünnituspuhkusel, ei tähenda direktiivi 92/85 artikli 11 punktides 2 ja 3 nõutav minimaalne kaitse seda, et säilitada tuleks huvitatud isiku sissetulek tervikuna, ega valveteenistuse tasu jätkuvat maksmist.

87 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on seoses põhikohtuasjaga tekkinud siiski ka küsimus, kuidas võib rasedus- ja sünnituspuhkusel töötaja õigust sissetulekule mõjutada asjaolu, et siseriiklike õigusnormide kohaselt on sel töötajal õigus saada töötasu, mis võrdub keskmise palgaga, mida ta sai võrdlusperioodil enne rasedus- ja sünnituspuhkuse algust, kuid valveteenistuse tasu siiski mitte.

88 Siinjuures tuleb meenutada, et direktiivi 92/85 artikli 11 punktid 2 ja 3 sätestavad küsimuses, mis puudutab niisuguse raseda töötaja õigust sissetulekule, kes on rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodil töölt eemal vastavalt direktiivi artiklile 8, üksnes minimaalse kaitsetaseme. Ükski kõnesoleva direktiivi säte ei takista liikmesriikidel – või asjakohastel juhtudel tööturu osapooltel – kehtestada kord, millega oleks ette nähtud, et rasedale töötajale makstakse edasi kõiki neid töötasu komponente ja kõigi lisatasusid, sh valveteenistuse tasu, mida tal oli õigus saada enne raseduse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodi algust.

89 Direktiiv 92/85, mis võeti vastu vastavalt EÜ asutamislepingu artiklile 118 A (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 on asendatud EÜ artiklitega 136–143), ei takista liikmesriike – nagu nähtub EÜ artikli 137 lõikest 4 – säilitamast või kehtestamast

rangemaid kaitsemeetmeid, tingimusel et need on kooskõlas asutamislepingu sätetega (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Jiménez Melgar, punkt 37).

90 Kuna niisuguste siseriiklike õigusnormidega – nagu põhikohtuasjas käsitletavad – ette nähtud töötasu korraldus on kaitsemeetmena rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivatele töötajatele soodsam kui direktiivi 92/85 kohaselt nõutav, siis ei saa asjaolu, et rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodil saadava sissetuleku arvutamisel ei võeta arvesse teatavaid töötasu komponente, pidada selle direktiivi artikli 11 punktidega 2 ja 3 vastuolus olevaks.

91 Järelikult tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et direktiivi 92/85 artikli 11 punkte 2 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, millega on ette nähtud, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibival töötajal on õigus saada töötasu, mis võrdub keskmise palgaga, mida ta sai võrdlusperioodil enne mainitud puhkuse algust, välja arvatud valveteenistuse tasu.

Teine küsimus, mis käsitleb vahetu õigusmõju puudumise tagajärgi

92 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib selle küsimusega teada, kas juhul, kui direktiivi 92/85 artikli 11 punktidel 2 ja 3 ei ole vahetut õigusmõju, peavad liikmesriigid need üle võtma selliselt, et töötajale, kes ei saa rasedate suhtes kehtiva töötamise keelu ja/või rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal enam valveteenistuses osaleda, oleks tagatud õigus sellele vastava tasu edasimaksmisele.

93 Arvestades vastust esimese küsimuse punktile a, ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

94 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotamise siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

1. **Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) artikli 11 punktidel 1–3 on vahetu õigusmõju ning see annab üksikisikutele õigusi, millele nad saavad tugineda vaidluses liikmesriigiga, kes ei ole direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtnud või on võtnud selle üle ebakorrektselt, ning mida liikmesriigi kohtud peavad tagama.**

2. **Direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, millega on ette nähtud, et rasedal töötajal, kellele on raseduse tõttu antud puhkust, on õigus saada töötasu, mis võrdub**

keskmise palgaga, mida ta sai võrdlusperioodil enne rasedust, välja arvatud valveteenistuse tasu.

3. Direktiivi 92/85 artikli 11 punkte 2 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, millega on ette nähtud, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibival töötajal on õigus saada töötasu, mis võrdub keskmise palgaga, mida ta sai võrdlusperioodil enne mainitud puhkuse algust, välja arvatud valveteenistuse tasu.

Allkirjad