TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2010. gada 1. jūlijā *

Lieta C-194/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Verwaltungsgerichtshof* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 28. martā un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 9. maijā, tiesvedībā

Susanne Gassmayr

pret

Bundesminister für Wissenschaft und Forschung.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: otrās palātas priekšsēdētājs, kas pilda trešās palātas priekšsēdētāja pienākumus, H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], tiesneši P. Linda [*P. Lindh*], A. Rosas [*A. Rosas*], A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*] (referents) un A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*],

* Tiesvedības valoda — vācu.

ģenerāladvokāts M. Pojarešs Maduru [*M. Poiares Maduro*],
sekretārs K. Malaceks [*K. Malacek*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2009. gada 20. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Austrijas valdības vārdā — M. Vinklere [*M. Winkler*], pārstāve,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — V. Kreišics [*V. Kreuschitz*] un M. van Bēks [*M. van Beek*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2009. gada 3. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 11. panta 1.–3. punktu Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1. lpp.).

2 Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar tiesvedību starp S. Gesmeiri [*S. Gassmayr*] un *Bundesminister für Wissenschaft und Forschung* (federālais zinātņu un pētniecības ministrs, turpmāk tekstā — "*Bundesminister*") sakarā ar pēdējā minētā atteikumu saglabāt atlīdzību par dežūrām laikposmos, kuros S. Gesmeirei bija piešķirts atvaļinājums vai viņai tika aizliegts veikt profesionālo darbību grūtniecības dēļ, un pēc tam sakarā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 92/85 preambulas devītais, sešpadsmitais un astoņpadsmitais apsvērums ir teikts, ka:

"tā kā drošības un veselības aizsardzības pasākumi attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, nedrīkstētu būt nelabvēlīgi sievietēm darba tirgū, ne arī kaitēt direktīvām par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm;

[..]

tā kā darba organizācijas pasākumiem attiecībā uz strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, veselības aizsardzību ir nozīme tikai tad, ja saglabā arī no darba līguma izrietošās tiesības, tostarp saglabā darba samaksu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu;

[..]

tā kā atbilstīga pabalsta jēdziens grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma gadījumā jāuzskata par tehnisku atskaites punktu, lai noteiktu aizsardzības minimālo līmeni, un nekādā gadījumā to nevajadzētu interpretēt kā norādījumu grūtniecību pielīdzināt slimībai".

4 Šīs direktīvas 2. pantā ir noteikts:

"Šajā direktīvā:

a) *strādājoša grūtniece* ir strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi;

b) *sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā*, ir sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi;

c) *strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti*, ir strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi."

5 Šīs pašas direktīvas 4. panta ar nosaukumu "Novērtējums un informēšana" 1. punktā ir paredzēts:

"Sakarā ar visām darbībām, kuras varētu būt saistītas ar īpašu risku tikt pakļautai to faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai, kuru neizsmeļošs uzskaitījums sniegts I pielikumā, darba devējs novērtē šīs iedarbības raksturu, pakāpi un ilgumu uz 2. pantā definētajām darbiniecēm attiecīgajā uzņēmumā un/vai organizācijā, novērtējot to tieši vai izmantojot [Padomes 1989. gada 12. jūnija] Direktīvas 89/391/EEK [par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā OV L 183, 1. lpp.),] 7. pantā minētos aizsardzības un profilakses dienestus, lai:

— novērtētu visus riskus, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, kā arī visu iespējamo ietekmi uz 2. pantā minēto strādājošu sieviešu grūtniecību vai barošanu ar krūti,

— pieņemtu lēmumu par to, kādi pasākumi būtu jāveic."

6 Direktīvas 92/85 5. panta ar nosaukumu "Rīcība pēc novērtējuma rezultātu saņemšanas" 1.–3. punktā ir noteikts:

"1. Neierobežojot Direktīvas 89/391/EEK 6. pantu, ja 4. panta 1. punktā minētā novērtējuma rezultāti atklāj risku, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, vai

ietekmi uz 2. pantā definēto darbinieču grūtniecību vai barošanu ar krūti, tad darba devējs veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, uz laiku mainot attiecīgās darbinieces darba apstākļus un/vai darba laiku, viņa netiek pakļauta šādam riskam.

2. Ja attiecīgās darbinieces darba apstākļu un/vai darba laika maiņa tehniski un/vai objektīvi nav iespējama, vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, darba devējs veic vajadzīgos pasākumus, lai attiecīgo darbinieci pārceltu citā darbā.

3. Ja attiecīgās darbinieces pārcelšana citā darbā tehniski un/vai objektīvi nav iespējama, vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, tad saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi attiecīgajai darbiniecei piešķir atvaļinājumu uz laiku, kas vajadzīgs viņas drošībai vai veselības aizsardzībai."

7 Šīs direktīvas 8. panta ar nosaukumu "Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums" 1. punktā ir noteikts:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētajām darbiniecēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas."

8 Šīs pašas direktīvas 11. pants ar nosaukumu "Tiesības, kas izriet no darba līguma" ir izteikts šādi:

"Lai garantētu, ka 2. pantā definētās darbinieces var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts šajā pantā, jānosaka turpmākais:

1. Gadījumos, kas minēti 5., 6. un 7. pantā, no darba līguma izrietošās tiesības, kas attiecas uz darba līgumu, ieskaitot 2. pantā definēto darbinieču darba samaksas saglabāšanu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu, jānodrošina saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi;

2. Gadījumā, kas minēts 8. pantā, jānodrošina:

   a) tiesības, kas saistītas ar 2. pantā definēto darbinieču darba līgumu un kas nav minētas šā punkta b) apakšpunktā;

   b) darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu 2. pantā definētajām darbiniecēm.

3. Pabalstu, kas minēts 2. punkta b) apakšpunktā, uzskata par atbilstīgu, ja tas garantē vismaz tādus ienākumus, kas ir līdzvērtīgi ienākumiem, kurus attiecīgā darbiniece saņemtu, ja darba pārtraukums būtu saistīts ar viņas veselības stāvokli, ievērojot valsts tiesību aktos noteikto pabalsta maksimālo apmēru;

4. Dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz 1. punktā un 2. punkta b) apakšpunktā minēto darba samaksu vai pabalstu ir tad, ja attiecīgā darbiniece ir izpildījusi šādu izmaksu nosacījumus, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

Nekādā ziņā nedrīkst paredzēt nosacījumus, ar kādiem sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma."

Valsts tiesiskais regulējums

Mātes aizsardzības likums

9 Saskaņā ar 1979. gada Mātes aizsardzības likuma (*Mutterschutzgesetz 1979*, turpmāk tekstā — "*MSchG*") 3. panta 1. punktu grūtnieces nedrīkst strādāt astoņas nedēļas pirms plānotā dzemdību datuma (turpmāk tekstā — "astoņu nedēļu termiņš").

10 *MSchG* 3. panta 3. punktā ir noteikts, ka astoņu nedēļu termiņā pienākums nestrādāt attiecas arī uz grūtniecēm, ja atbilstoši viņas iesniegtam darba ārsta vai darba inspekcijas ārsta atzinumam izriet, ka, turpinot darbu, tiktu apdraudēta mātes vai bērna dzīvība vai veselība.

11 *MSchG* 5. panta ar nosaukumu "Aizliegums strādāt pēc dzemdībām" 1. punktā ir paredzēts:

"Darbiniece nedrīkst strādāt astoņas nedēļas pēc dzemdībām. [..] Ja astoņu nedēļu termiņš pirms dzemdībām ir bijis īsāks, attiecīgi tiek pagarināts pēcdzemdību aizsardzības laiks, kas nepārsniedz sešpadsmit nedēļas. [..]"

12 *MSchG* 14. pants ar nosaukumu "Darba samaksas saglabāšana" tā grozītajā redakcijā, kas publicēta *BGBl*. 833/1992 un 434/1995, ir izteikts šādi:

"1. Ja, piemērojot 2.b 4. [punktu], 4. panta a) punktu, 5. panta 3. un 4. punktu vai 6. pantu, ja 10.a panta 3. punktā nav noteikts citādi, uzņēmumā jāveic izmaiņas saistībā ar darbu, darbiniecei ir tiesības uz darba samaksu, kas ir līdzvērtīga vidējai algai, ko viņa ir saņēmusi pēdējo 13 darba attiecību nedēļu laikā līdz šīm izmaiņām. Ja šajā laikposmā ietilpst laikposmi, kuros slimības vai nepilna darba laika dēļ darbiniece nav saņēmusi pilnu darba samaksu, 13 nedēļu laikposms attiecīgi pagarinās; tomēr, aprēķinot vidējo izpeļņu, šos laikposmus neņem vērā. [..]

2. Darbiniecēm, kuras nedrīkst nodarbināt saskaņā ar 3. panta 3. punktu, un darbiniecēm, kurām, pamatojoties uz 2.b. 4. [punktu], 4. panta a) punktu, 5. panta 3. un 4. punktu vai 6. pantu, nav iespējams nodrošināt darba vietu uzņēmumā, ir tiesības uz darba samaksu, kuru aprēķina, atbilstīgi piemērojot iepriekšējo punktu."

Darba algu likums

13 Saskaņā ar 1956. gada Darba algu likuma (*Gehaltsgesetz 1956*, turpmāk tekstā — "*GehG*"), kas ir piemērojams tādiem valsts pārvaldes federālajiem darbiniekiem, kāda ir prasītāja pamata tiesvedībā, 3. panta 1. un 2. punktu ierēdnim ir tiesības uz ikmēneša darba samaksu, ko veido alga un iespējamās piemaksas.

14 *GehG* 13.c pantā ar nosaukumu "Tiesības darba nespējas gadījumā" ir noteikts:

"1. Ierēdnim, kurš negadījuma (izņemot negadījumus darbā) vai slimības dēļ nevar pildīt savus pienākumus, ir tiesības no 182. darba nespējas dienas uz 80 % no ikmēneša algas, uz ko viņam būtu tiesības, ja nebūtu šādas darba nespējas. Piemaksas par bērniem tiek izslēgtas no šī samazinājuma.

[..]

3. Saskaņā ar 1. punktu veiktais samazinājums tiek samazināts 80 % apmērā no summas, kas atbilst 4. punktā paredzētajai atsauces bāzei, tomēr šī summa nevar būt lielāka par kopējo saskaņā ar 1. punktu paredzētā samazinājuma summu.

4. Ar atsauces bāzi 3. punkta izpratnē saprot piemaksu (neieskaitot izņēmuma maksājumus), papildpiemaksu, bonusu un papildmaksājumu (izņemot 19., 20.b vai 20.c pantā paredzētos) summu, ko darbinieks saņemtu, ja tam nebūtu liegts veikt savus pienākumus un uz ko viņam vairs nav tiesību, ņemot vērā viņa prombūtni no

dienesta. Papildmaksājumu, kas nav vienreizējs maksājums pirmā teikuma izpratnē, aprēķinus pamato uz divpadsmito daļu no papildmaksājumu summas, ko darbinieks ir saņēmis 12 pēdējos mēnešus pirms pirmā visu akumulēto slimības laikposmu sākuma saskaņā ar 2. punktu.

5. Ikmēneša algas samazinājums stājas spēkā datumā, kurā sākas darba nespēja, vēlākais nākamajā dienā pēc 1. punktā norādīto 182 darba dienu termiņa beigām, un beidzas dienā tieši pirms dienas, kurā darbinieks atsāk pildīt pienākumus.

[..]

8. Visu aizlieguma strādāt laiku saskaņā ar [*MSchG*] (gan attiecībā uz pirmsdzemdību atvaļinājumu, gan attiecībā uz pēcdzemdību atvaļinājumu) nav piemērojams 1.–6. punkts. Šāds aizliegums strādāt aptur visu 1.–6. punktā uzskaitīto termiņu tecējumu."

15 GehG 15. panta ar nosaukumu "Papildmaksājumi" 1., 2. un 5. punktā ir paredzēts:

"1. Papildmaksājumi ir:

1) piemaksa par papildstundām (16. pants),

[..]

4) atlīdzība par dežūrām (17.a pants),

[..]

Tikai laikposmi, attiecībā uz kuriem ir arī tiesības uz algu, var radīt tiesības uz papildmaksājumiem.

2. 1. punkta 1) apakšpunktā, 4)–6) apakšpunktā un 8)–11) apakšpunktā uzskaitītie papildmaksājumi, kā arī 1. punkta 3) apakšpunktā paredzētās piemaksas par darbu svētdienās un svētku dienās var būt vienotas likmes, ja dienesta pienākumi, kas pamato tiesības uz šādu papildmaksājumu, tiek veikti pastāvīgi vai regulāri un tādējādi ir iespējams aprēķināt mēneša vidējo (īpašā vienotā likme). Vienotās likmes summas noteikšanai ir nepieciešama federālā kanclera piekrišana 1. punkta 1), 3)–6) un 10) apakšpunktā paredzētajos gadījumos. Par pēc būtības līdzīgām funkcijām var noteikt vienu pamatlikmi (grupas vienotā likme). Attiecībā uz vienotās likmes papildmaksājumiem par papildstundām ārpus ierastajām darba stundām ir jānosaka maksājuma daļa, kas atbilst piemaksai, kas piešķirta par papildstundām.

[..]

5. Tiesības uz vienotas likmes papildmaksājumu neietekmē atvaļinājums, kura laikā ierēdnis saglabā savas tiesības uz ikmēneša algu, vai negadījums darbā, kas viņam traucē pildīt savus pienākumus. Ja cita iemesla dēļ ierēdnis nav savā darba vietā vairāk

nekā mēnesi, vienotas likmes papildmaksājums tiek atcelts, sākot no nākamās dienās pēc šī termiņa beigām līdz pēdējai viņa prombūtnes no darba dienai."

16 *GehG* 17.a pantā ar nosaukumu "Atlīdzība par dežūrām" ir noteikts:

"1. Ierēdnim, kas papildus darba grafikā paredzētajām darba stundām tiek iesaistīts dežūrās, par dežūrā ietverto darbgatavības laikposmu un faktisko dežūru ir tiesības nevis uz 16. un 17. pantā paredzēto darba samaksu, bet uz atlīdzību par dežūrām.

2. Atlīdzības par dežūrām apmērs ir nosakāms, ņemot vērā darba ilgumu un vidējo slodzi darba laikā [..]; tās aprēķinam nepieciešama federālā kanclera piekrišana."

17 No lietas materiāliem izriet, ka, pildot *GehG* 17.a pantu, Austrijas Republika pieņēma tiesisko regulējumu par vienotas likmes atlīdzības par dežūrām universitāšu klīniku ārstiem aprēķinu (*Pauschalierungsverordnung für Journaldienstzulage für Ärzte an Universitätskliniken*, *BGBl.* II, 202/2000), kurā samaksai par katru dežūras stundu ir paredzēts noteikts procents no standarta algas.

Likums par ierēdņu statusu

18 Saskaņā ar 1979. gada Likuma par ierēdņu statusu (*Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979*) 50. panta 1. punktu dienesta vajadzību dēļ ierēdnim var likt būt pieejamam darba vietā vai citā noteiktā vietā papildus darba grafikā paredzētajām darba stundām un vajadzības gadījumā vai pēc pieprasījuma atsākt dienesta pienākumus (dežūras darbā).

Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

19 Prasītāja pamata tiesvedībā kopš 1995. gada 1. janvāra kā ārsts interns strādāja Grācas [*Graz*] Universitātes Anestēzijas klīnikā (turpmāk tekstā — "darba devējs"). Viņa saņēma atlīdzību par dežūrām papildstundās, kuras viņa veica papildus darba grafikā paredzētajām darba stundām.

20 Prasītāja pamata tiesvedībā izbeidza strādāt ar 2002. gada 4. decembri, piemērojot, pirmkārt, *MSchG* 3. panta 3. punktu (aizliegums strādāt, uzrādot ārsta izziņu, ka profesionālās darbības turpināšana var apdraudēt mātes vai bērna dzīvību vai veselību), otrkārt, piemērojot šī paša 3. panta 1. punktu (aizliegums strādāt pēdējās astoņās nedēļās) un, visbeidzot, piemērojot šī likuma 5. panta 1. punktu (aizliegums strādāt astoņas nedēļas pēc dzemdībām).

21 Darba devējam 2004. gada 9. februārī adresētā vēstulē viņa norādīja, ka par laikposmu, kad, ņemot vērā grūtniecību un pēc tam grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, viņai bija aizliegts veikt dežūras, viņa tomēr varēja pretendēt uz vidējo atlīdzību par iepriekš veiktajām dežūrām. Tādējādi viņa lūdza darba devējam samaksāt viņai ar šādu atlīdzību saistītās summas.

22 Ar 2004. gada 31. augusta lēmumu viņas darba devējs šo lūgumu noraidīja. Kā uzskata darba devējs, uz papildmaksājumiem sakarā ar dežūrām mēnesī pirms aizlieguma strādāt neattiecas *MSchG* 14. pantā paredzētā saglabāšanas klauzula, un tie nav vienotas likmes papildmaksājumi *GehG* 15. panta izpratnē. Darba devējs tostarp norādīja, ka aizlieguma strādāt laikā prasītāja pamata tiesvedībā saņēma neierobežotu darba samaksu, proti, ikmēneša algu un piemaksas saskaņā ar *GehG* 3. panta 2. punktu. Savukārt prasītājai pamata tiesvedībā vairs nebija tiesību dežūrēt viņai noteiktā aizlieguma strādāt dēļ un šī iemesla dēļ viņai vairs nebija tiesību uz atlīdzību par dežūrām šajā laikposmā. Kā uzskata darba devējs, atlīdzības par dežūrām summai ir konkrēti jāatbilst veiktā darba apjomam un tas nav vienotas likmes papildmaksājums. Nekādos apstākļos šāda atlīdzība neradītu mēneša aprēķinu, kas pamatots uz vidējo.

23 Prasītāja pamata tiesvedībā iesniedzējtiesā cēla prasību par *Bundesminister* 2005. gada 9. maija lēmumu atteikt saglabāt attiecīgo atlīdzību, pamatojoties uz Savienības tiesību principu par vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm.

24 Iesniedzējtiesā *Bundesminister* apgalvo, ka prasītājas pamata tiesvedībā darba samaksas, kas atbilst viņas universitātes grādam, kā arī *GehG* 3. panta 2. punktā paredzēto piemaksu saglabāšana bez ierobežojumiem darbiniecei noteiktā aizlieguma strādāt laikā ir pilnībā saderīga ar EKL 141. pantu un Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvas 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.), 1. pantu. Lai gan 2004. gada 30. marta spriedumā lietā C-147/02 *Alabaster* (*Recueil*, I-3101. lpp.) tika noteikts nediskriminācijas princips attiecībā uz algas palielinājumiem kopumā, likums, uz kuru atsaucas ieinteresētā persona, neattiecas uz viņas ierasto mēnešalgu, proti, viņas atsauces algu vai tās palielinājumu kopumā.

25 Tāpat atbildētāja pamata tiesvedībā uzsver, ka atšķirībā no gada beigu piemaksas, attiecībā uz kuru tika taisīts 1999. gada 21. oktobra spriedums lietā C-333/97 *Lewen* (*Recueil*, I-7243. lpp.), šī lieta attiecas uz atlīdzību par dežūru, kas tiek maksāta atbilstoši katrā gadījumā reāli veiktajam darbam. Šādas atlīdzības papildus algai mērķis ir vienīgi kompensēt par darbiniekam radīto papildu darbu, kad viņam konkrēti ir lūgts veikt šādu darbu papildus darba grafikā paredzētajām darba stundām. Ja darbiniekam netiek prasīts veikt dežūras, viņš nevar pretendēt uz darba samaksu šajā sakarā neatkarīgi no darba pienākumiem, kas veikti normālā darba ietvaros.

26 Netiek apstrīdēts ne tas, ka prasītāja pamata tiesvedībā veica dežūras *MSchG* 14. panta 1. punktā paredzētajā atsauces laikposmā, pirms bija sācies aizliegums strādāt, kas viņai noteikts saskaņā ar šī paša likuma 3. panta 3. punktu, ne arī tas, ka viņa par savu darbu saņēma saskaņā ar *GehG* 17.a pantu aprēķinātu atlīdzību.

27 Uzskatot, ka nav iespējams sniegt skaidru atbildi uz jautājumiem, ko radījis tās izskatāmais strīds it īpaši attiecībā uz Direktīvas 92/85 11. panta 1.–3. punktu, *Verwaltungsgerichtshof* [Augstākā administratīvā tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

1) a) Vai Direktīvas [92/85] 11. panta 1., 2. un 3. punktam ir tieša iedarbība;

b) apstiprinošas atbildes gadījumā, vai tie ir jāinterpretē tādējādi, ka periodos, kad pastāv aizliegums strādāt grūtniecēm un/vai turpinās grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, saglabājas tiesības saņemt atlīdzību par dežūrām;

c) vai tas katrā ziņā ir spēkā arī tad, ja atbilstoši īpašai sistēmai dalībvalsts pieņem lēmumu par "darba samaksas" saglabāšanu tādējādi, ka šī samaksa principā ietver visus ienākumus, izņemot (saskaņā ar [*GehG*] 15. pantu) tā sauktos par veikto darbu (saskaņā ar veiktajiem pienākumiem) pienākošos papildmaksājumus (kas šajā gadījumā ir strīdīgā atlīdzība par dežūrām)?

2) Vai pretējā gadījumā, proti, ja minētajiem tiesību noteikumiem nav tiešas iedarbības, dalībvalstīm tie jātransponē tā, lai darbiniecei, kura periodā, kad pastāv aizliegums strādāt grūtniecēm, un/vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā vairs neveic dežūras, tiktu saglabātas tiesības saņemt atlīdzību par šādu darbu?

Par prejudiciālā jautājuma attiecībā uz Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu pieņemamību

28 Vispirms ir jākonstatē, ka Eiropas Kopienu Komisija apstrīd prejudiciālo jautājumu attiecībā uz Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu pieņemamību, apšaubot to būtiskumu pamata tiesvedības strīda atrisināšanai. Tā uzskata, ka šis noteikums uz lietu neattiecas, jo jautājums, kas rodas šajā strīdā, ir nevis par direktīvas 5., 6. un 7. pantā noteiktajām tiesībām, bet tikai par darba samaksas summu, kas prasītājai pienākas par laikposmu, kurā viņa nebija darbā grūtniecības un pēc tam grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ.

29 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tikai valsts tiesa, kurā lieta ir ierosināta un kurai jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kurai, ņemot vērā lietas īpatnības, ir jāizvērtē, vai sprieduma taisīšanai ir vajadzīgs prejudiciāls nolēmums un kāda ir Tiesai uzdoto jautājumu piemērotība (skat. it īpaši 1995. gada 15. decembra spriedumu lietā C-415/93 *Bosman*, *Recueil*, I-4921. lpp., 59. punkts, kā arī 2007. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-305/05 *Ordre des barreaux francophones et germanophones* u.c., Krājums, I-5305. lpp., 18. punkts).

30 Tomēr Tiesa ir uzskatījusi, ka tā nevar lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālo jautājumu, ja ir acīmredzams, ka Savienības tiesību normas interpretācijai vai spēkā esamības vērtējumam, ko lūgusi sniegt valsts tiesa, nav nekāda sakara ar pamata prāvā esošo situāciju vai tās priekšmetu, ja problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai tiesiskie apstākļi, kas vajadzīgi, lai lietderīgi atbildētu uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Bosman*, 61. punkts, un 2000. gada 13. jūlija spriedumu lietā C-36/99 *Idéal tourisme*, *Recueil*, I-6049. lpp., 20. punkts).

31 Turklāt valsts tiesai ir jāsniedz vismaz minimāls skaidrojums tam, kāpēc tā ir izvēlējusies konkrētās Savienības tiesību normas, kurām lūdz sniegt interpretāciju, un saiknei, ko tā saskata starp šīm normām un tiesvedībā piemērojamām valsts tiesību normām (skat. it īpaši 2007. gada 6. marta spriedumu apvienotajās lietās C-338/04, C-359/04 un C-360/04 *Placanica* u.c., Krājums, I-1891. lpp., 34. punkts).

32 Pamata lietā lēmumā lūgt prejudiciālu nolēmumu ir konstatēts, ka prasītāja izbeidza strādāt grūtniecības laikā, piemērojot *MSchG* 3. panta 3. punktu, saskaņā ar kuru grūtniece nevar strādāt, ja no viņas iesniegtās un darba ārsta vai darba inspekcijas ārsta izsniegtās izziņas izriet, ka, turpinot darbu, tiktu apdraudēta mātes vai bērna dzīvība vai veselība.

33 Ar saviem jautājumiem, kuri attiecas uz Direktīvas 92/85 11. panta 1.–3. punktu, iesniedzējtiesa vēlas noteikt ienākumus, uz kuriem šī darbiniece varētu pretendēt, nestrādājot grūtniecības laikā saskaņā ar šīs direktīvas 5. panta 3. punktu, kā arī tās 8. pantā paredzētajā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā.

34 Ir jāatgādina, ka Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta un 5. panta mērķis ir nodrošināt īpašu aizsardzību strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai kas baro bērnu ar krūti, attiecībā uz visām darbībām, kas var radīt īpašu risku viņu drošībai vai veselībai vai kam var būt negatīvas sekas grūtniecībai vai barošanai ar krūti (2003. gada 27. februāra spriedums lietā C-320/01 *Busch*, *Recueil*, I-2041. lpp., 42. punkts). Pieņemot šo direktīvu, Savienības likumdevējs ieviesa prasību novērtēt un paziņot riskus, kā arī aizliegumu šādai darbiniecei veikt zināmas darbības (šajā ziņā skat. 2005. gada 1. februāra spriedumu lietā C-203/03 Komisija/Austrija, Krājums, I-935. lpp., 44. punkts).

35 Ja saskaņā ar Direktīvas 92/85 4. pantu veiktais risku novērtējums atklāj risku drošībai vai veselībai, kā arī sekas darbinieces grūtniecībai vai barošanai ar krūti, šīs direktīvas 5. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts, ka darba devējam ir uz laiku jāmaina darba apstākļi un/vai darba laiks vai, ja tas tehniski vai objektīvi nav iespējams vai tas saprātīgi nevar tikt prasīts pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, uz laiku jāpārceļ citā darbā.

36 Tikai tādā gadījumā, ja arī šādas izmaiņas izrādītos neiespējamas, šīs direktīvas 5. panta 3. punktā ir paredzēts, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi attiecīgajai darbiniecei piešķir atvaļinājumu uz laiku, kas vajadzīgs viņas drošībai vai veselības aizsardzībai (1998. gada 19. novembra spriedums lietā C-66/96 *Høj Pedersen* u.c., *Recueil*, I-7327. lpp., 57. punkts, kā arī šīsdienas spriedums lietā C-471/08 *Parviainen*, Krājums, I-6533. lpp., 32. punkts).

37 Lēmumā lūgt prejudiciālu nolēmumu *Verwaltungsgerichtshof* atkārtoja Direktīvas 92/85 4. un 5. panta noteikumus par risku novērtējumu, kā arī par pasākumiem, kas nosakāmi pēc šāda novērtējuma, un uzdeva prejudiciālos jautājumus par šīs direktīvas 11. panta 1. punktu, kurā ir atsauce uz šo minēto 5. pantu.

38 Tiesas sēdē, atbildot uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem, Austrijas valdība apliecināja, ka saskaņā ar *MSchG* 3. panta 3. punktu grūtniecēm ir aizliegts strādāt, ja profesionālā darbība apdraud viņu veselību vai dzīvību vai bērna veselību vai dzīvību. Kā uzskata šī valdība, runa ir par noteikumu, kuru bieži piemēro attiecībā uz grūtniecēm vecākām par 30 vai 35 gadiem un kas ļauj izbeigt strādāt, lai izvairītos no sarežģījumiem, ļoti laicīgi pirms normālā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma. Neesot runa par aizliegumu saistībā ar profesionālo darbību, bet drīzāk par aizliegumu, kurš ir atkarīgs no grūtnieces personiskās situācijas un viņas fiziskā stāvokļa.

39 Iesniedzējtiesai ir jānovērtē, vai prasītāja pamata tiesvedībā grūtniecības laikā slimoja vai viņai bija sarežģījumi saistībā ar grūtniecību vai drīzāk viņai tika piešķirts atvaļinājums, lai nodrošinātu viņas drošību vai veselību iespējamā profesionālā riska dēļ, kas apdraudētu viņas vai viņas bērna veselību.

40 Tomēr ir jānorāda, ka katrā ziņā abos gadījumos iemesls darba izbeigšanai grūtniecības laikā ir identisks, proti, strādājošas grūtnieces vai viņas bērna drošības vai veselības aizsardzība. Turklāt Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkts ir vienīgais noteikums, kurš nosaka ienākumus, kurus strādājoša grūtniece ir tiesīga prasīt grūtniecības laikā.

41 Tā kā, pirmkārt, nav acīmredzams, ka iesniedzējtiesas lūgtajai Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkta interpretācijai nav nekāda sakara ar pamata tiesvedības priekšmetu, un, tā kā, otrkārt, Tiesai ir zināmi apstākļi, kas vajadzīgi, lai interpretētu ar šo direktīvu noteiktās normas attiecībā uz situāciju, par ko ir pamata tiesvedība, pretēji tam, ko apgalvo Komisija, nav jāuzskata, ka prejudiciālie jautājumi ir nepieņemami, ciktāl tie skar šo noteikumu.

42 Šādos apstākļos jāuzskata, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, ciktāl tas skar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu, ir pieņemams.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmā jautājuma a) punktu saistībā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1.–3. punkta tiešo iedarbību

43 Ar sava pirmā jautājuma a) punktu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 92/85 11. panta 1.–3. punktam var būt tieša iedarbība un tie var radīt privātpersonām tiesības, uz ko tās var atsaukties attiecībā pret dalībvalsti, kura nav transponējusi šo direktīvu valsts tiesībās vai to transponējusi nepareizi, kas ir tiesības, kuras jānodrošina valstu tiesām.

44 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru visos gadījumos, kad direktīvas noteikumi pēc to satura ir bez nosacījumiem un pietiekami precīzi, privātpersonām ir tiesības uz tiem atsaukties valsts tiesās pret valsti, ja tā nav transponējusi direktīvu noteiktajā termiņā valsts tiesībās vai arī ja tā ir transponējusi nepareizi (skat. it īpaši 1982. gada 19. janvāra spriedumu lietā 8/81 *Becker*, *Recueil*, 53. lpp., 25. punkts; 1996. gada 17. septembra spriedumu apvienotajās lietās no C-246/94 līdz C-249/94 *Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio* u.c., *Recueil*, I-4373. lpp., 17. punkts, kā arī 2008. gada 17. jūlija spriedumu lietā C-226/07 *Flughafen Köln/Bonn*, Krājums, I-5999. lpp., 23. punkts un tajā minētā judikatūra).

45 Savienības tiesību norma ir bez nosacījumiem tad, ja tā nosaka pienākumu, kas nav nedz saistīts ar kādu nosacījumu, nedz arī tā izpildes vai seku ziņā tas ir pakārtots kādam Savienības iestāžu vai dalībvalstu aktam. Tiesību norma ir pietiekami precīza, lai lietas dalībnieks uz to varētu atsaukties un tiesa — piemērot, tad, ja tā pienākumu nosaka nepārprotamā redakcijā (skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio* u.c., 19. punkts, kā arī 2006. gada

26. oktobra spriedumu lietā C-317/05 *Pohl-Boskamp*, Krājums, I-10611. lpp., 41. punkts).

46 Direktīvas 92/85 11. panta 1.–3. punkts atbilst šiem kritērijiem, ņemot vērā, ka ar to dalībvalstīm nepārprotami ir noteikts pienākums panākt precīzu rezultātu nodrošināt pēc darba apstākļu maiņas pārcelšanu uz laiku citā darbā un grūtniecības laikā radušos prombūtnes laikposmos, kas paredzēti šīs pašas direktīvas 5.–7. pantā, kā arī tās 8. pantā paredzētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā no strādājošo grūtnieču, sieviešu, kuras strādā pēcdzemdību periodā, sieviešu, kuras baro bērnu ar krūti, darba līguma izrietošas tiesības, kā arī darba samaksas saglabāšanu un/vai atbilstīga pabalsta saņemšanu.

47 Ir skaidrs, ka Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktā ir paredzēts, ka attiecībā uz strādājošām grūtniecēm tās 5. pantā paredzētajos gadījumos — proti, tās, uz kurām attiecas darba apstākļu maiņa uz laiku, pārcelšanu uz laiku citā darbā vai, visbeidzot, atvaļinājuma piešķiršanu, — šie ienākumi ir jānodrošina atbilstoši valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksei.

48 Tomēr atsauces uz valstu tiesību aktiem un valstu praksi neskar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkta precizitāti un raksturu. Pat ja šis noteikums dod dalībvalstīm zināmu rīcības brīvību, nosakot tā ieviešanas kārtību, šis apstāklis negroza šī noteikuma precizitāti un beznosacījuma raksturu. Šāda ieviešanas kārtība nekādā veidā nevar iespaidot pašu ar šo 11. panta 1. punktu piešķirto tiesību saturu un tā tāpēc nevar izvirzīt nosacījumu šo tiesību pastāvēšanai vai ierobežot to piemērošanas apjomu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Parviainen*, 55. punkts, un attiecībā uz Direktīvas 92/85 10. pantu — 2001. gada 4. oktobra spriedumu lietā C-438/99 *Jiménez*

Melgar, *Recueil*, I-6915. lpp., 33. un 34. punkts; skat. arī pēc analoģijas 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c., Krājums, I-8835. lpp., 105. punkts, kā arī 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact*, Krājums, I-2483. lpp., 67. punkts).

49 Tāpat Direktīvas 92/85 11. panta 3. punktā ir paredzēts attiecībā uz šīs direktīvas 8. pantā minētajām darbiniecēm grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, ka pabalsts, uz kuru ir atsauce šī 11. panta 2. punkta b) apakšpunktā, tiek uzskatīts par atbilstīgu, ja viņai tiek nodrošināti ienākumi, kas ir vismaz līdzvērtīgi tiem, ko attiecīgā darbiniece saņemtu, ja pārtrauktu strādāt sava veselības stāvokļa iemeslu dēļ.

50 Tomēr fakts, ka saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 3. punktu šie ienākumi var tikt noteikti atbilstoši valsts tiesiskajā regulējumā paredzētajam iespējamam maksimālajam lielumam, kādēļ šāda pabalsta summa dalībvalstīs varētu atšķirties, arī negroza ne šī noteikuma, ne šī paša panta 2. punkta precīzo un beznosacījuma raksturu. Tā kā ienākumus, kas ir jānodrošina darbiniecei, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nosaka likumā, šajā 11. panta 3. punktā paredzētā maksimālā lieluma piemērošana nevājina iespēju tiesai piemērot šī panta 2. un 3. punktu attiecībā uz tajā izskatāmā strīda apstākļiem un tādējādi neliedz šī noteikuma saturu uzskatīt par pietiekami precīzu (skat. pēc analoģijas iepriekš minēto spriedumu lietā *Impact*, 61. punkts).

51 Attiecībā uz pilnvarām, kas dalībvalstīm ir atstātas saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 4. punktu, šī panta 1. punktā un 2. punkta b) apakšpunktā paredzētās tiesības uz darba samaksu vai pabalstu pakārtot nosacījumam, ka attiecīgā darbiniece ir izpildījusi valstu tiesību aktos paredzētos šādu tiesību rašanās nosacījumus, ir jānorāda, ka šie (tiesību) rašanās nosacījumi negroza šī 11. panta 1.–3. punktā paredzēto minimālo aizsardzību un katrā ziņā tos var pārskatīt tiesa.

52 Tādējādi ir jākonstatē, ka Direktīvas 92/85 11. panta 1.–3. punkta noteikumi atbilst visiem kritērijiem, kas ir prasīti tiešas iedarbības radīšanai.

53 Šajos apstākļos uz pirmā jautājuma a) punktu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 11. panta 1.–3. punktam ir tieša iedarbība un ar to tiek piešķirtas tiesības privātpersonām, kuras uz tām var atsaukties attiecībā pret dalībvalsti, kura nav transponējusi šo direktīvu valsts tiesībās vai ir transponējusi to nepareizi, — tiesības, kuras jānodrošina valsts tiesām.

Par pirmā jautājuma b) un c) punktu saistībā ar tiesībām uz atlīdzību par dežūrām

54 Ar sava pirmā jautājuma b) un c) punktu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 92/85 11. panta 1.–3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka pārtraukta darba laikposmā vai aizlieguma strādāt laikposmā, kas attiecas uz strādājošām grūtniecēm un/vai strādājošām grūtniecēm, kuras ir grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumā, tiesības saņemt atlīdzību par dežūrām ir jāsaglabā. Šajā sakarā iesniedzējtiesa tostarp jautā, vai atbildi uz šo jautājumu ietekmē fakts, ka valsts tiesiskais regulējums, par ko ir pamata tiesvedība, paredz tiesības strādājošai grūtniecei, kurai piešķirts atvaļinājums grūtniecības laikā vai kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, uz darba samaksu, kura atbilst vidējai algai, ko viņa saņēma atsauces laikposmā pirms prombūtnes no darba grūtniecības laikā, kā arī grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma sākumā, izņemot atlīdzību par dežūrām.

55 Vispirms ir jāprecizē, ka ar šo jautājumu iesniedzējtiesa pauž šaubas par strādājošas grūtnieces tiesību uz ienākumiem divos dažādos laikposmos apjomu, proti, pirmkārt, laikposmā, kad tiek izbeigts strādāt grūtniecības laikā, un, otrkārt, aizlieguma strādāt laikposmā, kas atbilst grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam.

56 Ņemot vērā, ka šos divus laikposmus regulē divi dažādi Direktīvas 92/85 noteikumi, uz iesniedzējtiesas jautājumiem ir jāatbild atsevišķi atkarībā no tā, vai tas attiecas uz darbinieces tiesībām uz darba samaksu grūtniecības laikā vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā.

Par strādājošas grūtnieces, kurai piešķirts atvaļinājums sakarā ar risku viņas drošībai vai veselībai, tiesībām uz atlīdzību par dežūrām

57 No Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkta izriet, ka direktīvas 5.–7. pantā paredzētajos gadījumos strādājošas grūtnieces, sievietes, kura strādā pēcdzemdību periodā vai baro bērnu ar krūti, tiesības, kas saistītas ar darba līgumu, tajā skaitā darba samaksas saglabāšana un/vai atbilstīga pabalsta saņemšana, ir jānodrošina saskaņā ar valstu tiesību aktiem un/vai valstu praksi.

58 Atšķirībā no strādājošām grūtniecēm, kuras minētas Direktīvas 92/85 5. panta 1. un 2. punktā, kuras turpina faktiski strādāt un veikt darba pienākumus, ko viņām uzticējis darba devējs, strādājošai grūtniecei, kura minēta šī panta 3. punktā, ir piešķirts atvaļinājums uz visu laikposmu, kas vajadzīgs, lai nodrošinātu viņas un netieši viņas bērna drošības, kā arī veselības aizsardzību.

59 Tam tā esot, visi Direktīvas 92/85 5. pantā paredzētie aizsardzības pasākumi tiek veikti nevis pēc strādājošās grūtnieces lūguma, bet viņas grūtniecības stāvokļa dēļ. Tie izriet no risku novērtējuma un tiesiska aizlieguma, kas noteikts šajā 5. pantā, kā arī atbilstošajos valsts tiesību noteikumos, un kuru mērķis ir izvairīties no visu veidu riska šīs darbinieces vai viņas bērna drošībai vai veselībai. Tādējādi, lai arī risku novērtējuma, kas darba devējam ir jāveic saskaņā ar šīs pašas direktīvas 4. pantu, rezultāti ir atkarīgi no tā, kurš šī 5. panta punkts ir piemērojams, nemainīgs paliek šīs direktīvas aizsardzības mērķis attiecībā uz šajā pantā paredzētajām strādājošām grūtniecēm. Turklāt, kā izriet no tā formulējuma, darba devējam ir jāievēro skaidri noteiktā kārtība šajā pantā paredzēto aizsardzības pasākumu noteikšanai un šo kārtību regulējošie nosacījumi.

60 Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkta, kā arī mērķa aizsargāt strādājošu grūtnieču, sieviešu, kuras strādā pēcdzemdību periodā vai kuras baro bērnu ar krūti, drošību un veselību formulējuma pārbaude parāda, ka tāda strādājoša grūtniece kā prasītāja pamata tiesvedībā, kurai uz laiku piešķirts atvaļinājums un kuras darba samaksu laikposmā pirms atvaļinājuma laikposma veido pamatalga, konkrētas piemaksas un atlīdzība par dežūrām papildus darba grafikā paredzētajām darba stundām, nav tiesību, pamatojoties uz šo noteikumu, uz šādu atlīdzību.

61 Vispirms, pat ja, pamatojieties uz darba attiecībām, atlīdzība par dežūrām ir darba samaksa EKL 141. panta izpratnē, nemainīgs paliek tas, ka Direktīvas 92/85 (lielākajā daļā valodu versiju tās pieņemšanas datumā) 11. panta 1. punktā ir atsauce uz "darba samaksas" un nevis uz "attiecīgās darbinieces darba samaksas" saglabāšanu.

62 Turklāt šīs direktīvas 11. panta 4. punktā ir paredzēts, ka dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz šī paša panta 1. punktā minēto darba samaksu vai pabalstu ir pakārtotas nosacījumam, ka attiecīgā darbiniece ir izpildījusi šādu tiesību rašanās nosacījumus, kas paredzēti valsts tiesību aktos.

63 Kā arī Tiesa jau ir norādījusi, ka fakti par veiktā darba raksturu un apstākļiem, kādos tas veikts, ja nepieciešams, var tikt uzskatīti par objektīviem faktoriem un nesaistītiem ar diskrimināciju dzimuma dēļ, kas varētu pamatot iespējamās atšķirības atalgojumā dažādu darbinieku grupu starpā (šajā ziņā EKL 141. panta ietvaros skat. 2000. gada 30. marta spriedumu lietā C-236/98 *JämO*, *Recueil*, I-2189. lpp., 52. punkts).

64 Pamata lietā saskaņā ar Tiesas rīcībā esošajiem faktiem atlīdzība par dežūrām tiek maksāta darbiniekiem atbilstoši attiecīgā darbinieka papildstundās veiktā darba ilgumam un atbilstoši vidējam dežūru skaitam šajā laikposmā. Nav strīda par to, ka aizlieguma strādāt laikposmā grūtniecības laikā strādājoša grūtniece neveic darbu, kas dod tiesības uz šīs atlīdzības samaksu.

65 Kā Tiesa nosprieda iepriekš minētā sprieduma lietā *Parviainen* 49. un 61. punktā attiecībā uz strādājošu grūtnieci, kura saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu uz laiku pārcelta citā darbā uz grūtniecības laiku un tās dēļ, dalībvalstīm un, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem nav pienākuma saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu šīs pārcelšanas laikā saglabāt darba samaksas elementus vai piemaksas, kuras ir atkarīgas no tā, vai attiecīgā darbiniece veic īpašas funkcijas īpašos apstākļos, un kuru mērķis būtībā ir kompensēt ar šo funkciju veikšanu saistītas neērtības. Tas pats attiecas uz strādājošu grūtnieci, kurai saskaņā ar šīs direktīvas 5. panta 3. punktu un ar to saistītajiem valsts tiesību noteikumiem uz laiku ir piešķirts atvaļinājums.

66 Visbeidzot, Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktā ir skaidra atsauce uz valstu tiesību aktiem un/vai valstu praksi.

67 Kā izriet no šī sprieduma 48. punkta, šajā noteikumā dalībvalstīm ir atstāta zināma rīcības brīvība, nosakot Direktīvas 92/85 5. panta 3. punktā norādīto strādājošo grūtnieču tiesību uz ienākumiem izmantošanas un īstenošanas kārtību. Tādējādi dalībvalstīm ir jādefinē šo tiesību piemērošanas kārtība, tomēr tām nav tiesību pakārtot jebkādam nosacījumam šo tiesību, kas skaidri izriet no šīs direktīvas un darba attiecībām starp strādājošo grūtnieci un viņas darba devēju, esamību (pēc analoģijas skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 53. punkts, un arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Parviainen*, 55. punkts).

68 Dalībvalstīm un, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem izmantojot šo rīcības brīvību ienākumu noteikšanā, uz kuriem ir tiesības strādājošai grūtniecei, kurai uz grūtniecības laiku un tās dēļ ir piešķirts atvaļinājums, nevar, pirmkārt, tikt apdraudēts Direktīvā 92/85 iecerētais strādājošu grūtnieču drošības un veselības aizsardzības mērķis, ne, otrkārt, tikt ignorēts fakts, ka šis atvaļinājums ir pēdējais šīs darbinieces aizsardzībai pieejamais pasākums, kas ir piemērojams tikai tad, ja pārcelšana citā darbā tehniski un/vai objektīvi nav iespējama vai nevar tikt saprātīgi prasīta pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ.

69 Kā izriet no Direktīvas 92/85 preambulas sešpadsmitā apsvēruma, darba organizācijas pasākumiem attiecībā uz strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā vai kas baro bērnu ar krūti, veselības aizsardzību lietderīga iedarbība būs tikai tad, ja tiek saglabātas no darba līguma izrietošās tiesības, tajā skaitā darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu.

70 Attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, kurām kā pēdējais risinājums saskaņā ar šīs direktīvas 5. panta 3. punktu ir piešķirts atvaļinājums, dalībvalstis vai, ja nepieciešams, sociālie partneri var nodrošināt ienākumu saņemšanu atbilstīga pabalsta, darba samaksas vai abu apvienojuma formā, tomēr to šajā sakarā veiktajai izvēlei un noteiktajam ienākumu līmenim nebūtu jāapdraud šī lietderīgā iedarbība.

71 Ir acīmredzams, ka Direktīvas 92/85 lietderīgā iedarbība un iecerētie mērķi nevarētu tikt nodrošināti, ja darba devējam būtu ļauts sakarā ar zemāka ienākuma līmeņa noteikšanu saskaņā ar šīs direktīvas 11. panta 1. punktu atsaukties uz tās 5. panta 3. punktu, lai samazinātu finanšu zaudējumus, kas tam varētu rasties sakarā ar strādājošas grūtnieces prombūtni grūtniecības laikā.

72 Ja dalībvalstis un, ja nepieciešams, sociālie partneri izvēlas saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu nodrošināt strādājošai grūtniecei, kura ir atvaļinājumā vai kurai ir aizliegts strādāt saskaņā ar šīs direktīvas 5. panta 3. punktu, ienākumus darba samaksas, atbilstīga atbalsta vai abu divu apvienojuma formā, šie ienākumi katrā ziņā ir jāveido šīs darbinieces ikmēneša pamatalgai, kā arī tādiem darba samaksas elementiem vai piemaksām, kas ir saistīti ar viņas profesionālo statusu — statusu, kas nekādi netiek apšaubīts ar šo atvaļinājuma piešķiršanu, — kā piemaksa par to, ka viņa ir tiešais priekšnieks, par viņas darba stāžu un profesionālo kvalifikāciju (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Parviainen*, 60. punkts).

73 Jebkāda citāda Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkta interpretācija attiecībā uz tās 5. pantā paredzētu strādājošu grūtnieču tiesībām uz ienākumiem apdraudētu direktīvas lietderīgo iedarbību un atņemtu šai direktīvai būtisku daļu tās satura.

74 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka darba samaksa, uz ko ir tiesības strādājošai grūtniecei, kurai saskaņā ar *MSchG* 3. panta 3. punktu ir aizliegts strādāt, tiek aprēķināta saskaņā ar šī paša likuma 14. panta 1. un 2. punktu. Saskaņā ar šiem noteikumiem strādājošai grūtniecei ir tiesības uz darba samaksu, kas atbilst vidējai algai, ko viņa ir saņēmusi 13 pēdējo mēnešu laikā pirms aizlieguma strādāt. Tomēr atlīdzība par dežūrām, uz ko darbiniecei bija tiesības šajā atsauces laikposmā, šīs vidējās darba samaksas aprēķinā netiek ņemta vērā.

75 Šī sprieduma 60.–67. punktā izklāstīto iemeslu dēļ nebūtu jāuzskata, ka atlīdzības par dežūrām izslēgšana no darba samaksas, uz ko ir tiesības pretendēt strādājošai grūtniecei, kurai uz grūtniecības laiku piešķirts atvaļinājums, ir pretrunā Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktam.

76 Ņemot vērā iepriekš minēto, ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek aizliegts valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka strādājošai grūtniecei, kurai uz laiku piešķirts atvaļinājums sakarā ar grūtniecību, ir tiesības uz darba samaksu, kas atbilst vidējai algai, ko viņa saņēma atsauces laikposmā pirms grūtniecības, izņemot atlīdzību par dežūrām.

Par darbinieces, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, tiesībām uz atlīdzību par dežūrām

77 Iesniedzējtiesa arī jautā, vai Direktīvas 92/85 11. panta 2. un 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka darbiniecei, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, ir tiesības uz darba samaksu, kas atbilst vidējai algai, ko viņa saņēma atsauces laikposmā pirms šī atvaļinājuma sākuma, izņemot atlīdzību par dežūrām.

78 Kā izriet no šī sprieduma 61. un 64. punkta, tā kā tā ir pamatota uz darba attiecībām un tiek maksāta darbiniekam atbilstoši šī darbinieka papildstundās veiktajam darbam un atbilstoši vidējam dežūru skaitam šajā laikposmā, atlīdzība par dežūrām izriet no EKL 141. pantā esošā darba samaksas jēdziena.

79 Tomēr no tā neizriet, ka darbiniecei, kuras nav darbā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ, ir tiesības saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 2. un 3. punktu uz visām piemaksām un atlīdzībām, ko viņa ir saņēmusi ik mēnesi, kad ir darbā un veic visus darba devēja uzticētos pienākumus.

80 Saskaņā ar Tiesas judikatūru darbinieces, kurām piešķirts valsts tiesiskajā regulējumā paredzēts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ir īpašā situācijā, kas prasa īpašas aizsardzības piešķiršanu tām, bet kas nevar tikt pielīdzinātas vīrietim vai sievietei, kas vai nu faktiski strādā, vai kam piešķirts slimības atvaļinājums (šajā ziņā skat. 1996. gada 13. februāra spriedumu lietā C-342/93 *Gillespie* u.c., *Recueil*, I-475. lpp., 17. punkts; 1998. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-411/96 *Boyle* u.c., *Recueil*, I-6401. lpp., 40. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Alabaster*, 46. punkts).

81 Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, ko saņem darbiniece, mērķis, pirmkārt, ir aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā, kā arī pēc tās un, otrkārt, aizsargāt īpašās saites starp māti un viņas bērnu laikposmā pēc grūtniecības un dzemdībām (skat. 1984. gada 12. jūlija spriedumu lietā 184/83 *Hofmann*, *Recueil*, 3047. lpp., 25. punkts; 1998. gada 30. aprīļa spriedumu lietā C-136/95 *Thibault*, *Recueil*, I-2011. lpp., 25. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Boyle* u.c., 41. punkts).

82 Šajos apstākļos darbinieces nevar lietderīgi atsaukties uz EKL 141. panta vai Direktīvas 92/85 11. panta 2. un 3. punkta noteikumiem, lai prasītu visā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā saglabāt darba samaksu pilnībā, it kā viņas faktiski tāpat kā pārējie darbinieki veiktu savu darbu (šajā ziņā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Gillespie* u.c., 20. punkts, kā arī lietā *Alabaster* 46. punkts).

83 Kā izriet no Direktīvas 92/85 un Tiesas judikatūras šajā jautājumā, Savienības likumdevējs ir vēlējies nodrošināt, ka darbinieces grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā saņem ienākumus, kuru apmērs atbilst vismaz pabalstam, kas ir paredzēts valstu tiesiskajā regulējumā sociālā nodrošinājuma jomā gadījumā, ja darbs tiek pārtraukts veselības iemeslu dēļ (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Boyle* u.c., 32. punkts).

84 Šāda līmeņa ienākumu saņemšana ir jānodrošina darbiniecēm grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā neatkarīgi no tā, vai šie ienākumi saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 2. punkta b) apakšpunktu tiek maksāti pabalsta, darba samaksas vai abu divu apvienojuma formā (iepriekš minētie spriedumi lietā *Boyle* u.c, 33. punkts, kā arī lietā *Lewen*, 22. punkts).

85 Saskaņā ar direktīvas 11. panta 2. un 3. punktu darbiniecei grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā laikā ir jānodrošina darba samaksas un/vai atbilstīga pabalsta saglabāšana; ienākumiem, kas tiek garantēti darbiniecēm šāda atvaļinājumā laikā, ja tie tiek

maksāti pabalsta, darba samaksas vai, ja nepieciešams, abu apvienojuma formā, ir jābūt atbilstīgiem šī 3. punkta izpratnē (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Boyle* u.c., 34. punkts).

86 Ja darbiniece nav darbā, jo tai ir piešķirts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, Direktīvas 92/85 11. panta 2. un 3. punktā prasītā minimālā aizsardzība neparedz tomēr saglabāt ieinteresētās personas darba samaksu pilnībā, ne arī saglabāt atlīdzību par dežūrām.

87 Pamata lietā iesniedzējtiesa tomēr šaubās par ietekmi, kas varētu būt uz darbinieces, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, tiesībām uz darba samaksu faktam, ka dalībvalsts paredz šai darbiniecei tiesības uz darba samaksu, kas atbilst vidējai algai, ko viņa saņēma atsauces laikposmā pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma sākuma, izņemot tomēr atlīdzību par dežūrām.

88 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka Direktīvas 92/85 11. panta 2. un 3. punktā ir paredzēta tikai minimāla aizsardzība attiecībā uz strādājošas grūtnieces, kurai ir piešķirts atvaļinājums viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā saskaņā ar šīs direktīvas 8. pantu, tiesībām uz ienākumiem. Neviena tās norma netraucē dalībvalstij vai, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem paredzēt, ka tiek saglabāti visi darba samaksas elementi un visas piemaksas, tajā skaitā atlīdzība par dežūrām, uz ko strādājošai grūtniecei bija tiesības pirms grūtniecības un pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma.

89 Direktīva 92/85, kas tika pieņemta saskaņā ar EK līguma 118.a pantu (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāti ar EKL 136.–143. pantu), netraucē dalībvalstij, kā tas izriet no EKL 137. panta 4. punkta, saglabāt vai noteikt stingrākus aizsardzības pasākumus, ar

nosacījumu, ka tie ir saderīgi ar šī līguma noteikumiem (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Jiménez Melgar*, 37. punkts).

90 Ja darba samaksas sistēma, kas paredzēta tādā tiesiskajā regulējumā, par kādu ir pamata tiesvedība, darbiniecei, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, ir labvēlīgāks aizsardzības pasākums nekā Direktīvā 92/85 prasītais, atsevišķu elementu izslēgšana no pienākošās darba samaksas aprēķina šī atvaļinājuma laikā nevar tikt uzskatīta par pretēju šīs direktīvas 11. panta 2. un 3. punktam.

91 Tādējādi ir jāatbild iesniedzējtiesai, ka Direktīvas 92/85 11. panta 2. un 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neaizliedz valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka darbiniecei grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā ir tiesības uz darba samaksu, kas atbilst vidējai algai, ko viņa saņēma atsauces laikposmā pirms šī atvaļinājuma sākuma, izņemot atlīdzību par dežūrām.

Par otro jautājumu saistībā ar tiešās iedarbības neesamības sekām

92 Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, ja Direktīvas 92/85 11. panta 2. un 3. punktam nav tiešas iedarbības, vai dalībvalstīm tie jātransponē tādējādi, ka darbiniecei, kura uz grūtniecēm un/vai sievietēm grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā attiecināma aizlieguma strādāt laikā neveic dežūras, var tikt atzītas tiesības uz šīm dežūrām atbilstošu atlīdzību.

93 Ņemot vērā atbildi uz pirmā jautājuma a) punktu, uz otro jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

94 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

1) Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), 11. panta 1.–3. punktam ir tieša iedarbība un ar to tiek piešķirtas tiesības privātpersonām, uz kurām tās var atsaukties attiecībā pret dalībvalsti, kura nav transponējusi šo direktīvu valsts tiesībās vai ir transponējusi to nepareizi, — tiesības, kuras jānodrošina valsts tiesām;

2) Direktīvas 92/85 11. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek aizliegts valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka strādājošai grūtniecei, kurai uz laiku piešķirts atvaļinājums sakarā ar grūtniecību, ir tiesības

uz darba samaksu, kas atbilst vidējai algai, ko viņa saņēma atsauces laikposmā pirms grūtniecības sākuma, izņemot atlīdzību par dežūrām;

3) Direktīvas 92/85 11. panta 2. un 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neaizliedz valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka darbiniecei grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā ir tiesības uz darba samaksu, kas atbilst vidējai algai, ko viņa saņēma atsauces laikposmā pirms šī atvaļinājuma sākuma, izņemot atlīdzību par dežūrām.

[Paraksti]