TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2010 m. liepos 1 d.*

Byloje C-194/08

dėl *Verwaltungsgerichtshof* (Austrija) 2008 m. kovo 28 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2008 m. gegužės 9 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Susanne Gassmayr

prieš

Bundesminister für Wissenschaft und Forschung,

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro antrosios kolegijos pirmininkas J. N. Cunha Rodrigues, einantis trečiosios kolegijos pirmininko pareigas, teisėjai P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (pranešėjas) ir A. Arabadjiev,

* Proceso kalba: vokiečių.

generalinis advokatas M. Poiares Maduro,
posėdžio sekretorius K. Malacek, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2009 m. gegužės 20 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Austrijos vyriausybės, atstovaujamos M. Winkler,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos V. Kreuschitz ir M. van Beek,

susipažinęs su 2009 m. rugsėjo 3 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (Dešimtoji atskira direktyva Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalies prasme) (OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110) 11 straipsnio 1–3 punktų išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp S. Gassmayr ir *Bundesminister für Wissenschaft und Forschung* (federalinis mokslų ir tyrimų ministras, toliau – *Bundesminister*) dėl pastarojo atsisakymo toliau mokėti priemoką už budėjimą darbo vietoje laikotarpiu, kuriuo ji buvo atleista nuo darbo arba jai buvo uždrausta dirbti dėl nėštumo ir vėliau dėl motinystės atostogų.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aktai

3 Direktyvos 92/85 devinta, šešiolikta ir aštuoniolikta konstatuojamosios dalys išdėstytos taip:

„kadangi, garantuojant nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris;

<...>

kadangi darbo organizavimo, atsižvelgiant į nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą, priemonės netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą.

<...>

kadangi atitinkama pašalpa motinystės atostogų atveju turi būti laikoma formalia nuoroda tam, kad būtų nustatytas minimalus apsaugos lygis, ir jokiu būdu neturėtų būti interpretuojama kaip nėštumo ir ligos analogija."

4 Šios direktyvos 2 straipsnyje įtvirtinta:

„Šioje direktyvoje:

a) *„nėščia darbuotoja"* – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

b) *„neseniai pagimdžiusi darbuotoja"* – tai neseniai pagimdžiusi darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką;

c) *„maitinanti krūtimi darbuotoja“* – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką.“

5 Tos pačios direktyvos 4 straipsnio „Įvertinimas ir informacija“ 1 dalyje numatyta:

„Kalbant apie visų veiklos rūšių, galinčių kelti konkrečią veiksnių, procesų arba darbo sąlygų, kurių neišbaigtas sąrašas pateikiamas I priede, poveikio riziką, darbdavys, tiesiogiai arba taikydamas [1989 m. birželio 12 d. Tarybos] Direktyvos 89/391/EEB [dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349)] 7 straipsnyje nurodytas apsaugos ir prevencijos priemones, įvertina tokio poveikio 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms pobūdį, mastą ir trukmę įmonėje arba įstaigoje tam, kad:

— įvertintų 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai keliamą riziką ir bet kokį galimą poveikį nėštumui ar maitinimui krūtimi,

— nuspręstų, kokių priemonių reikia imtis.“

6 Pagal Direktyvos 92/85 5 straipsnio „Veiksmai, atliekami gavus įvertinimo rezultatus“ 1–3 dalis:

„1. Nepažeisdamas Direktyvos 89/391/EEB 6 straipsnio, jei 4 straipsnio 1 dalyje nurodyto įvertinimo rezultatai parodo, kad 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir

sveikatai yra iškilusi rizika arba gali būti padarytas poveikis nėštumui ar maitinimui krūtimi, darbdavys imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad laikinai pakeitus tos darbuotojos darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką bus išvengta tokio poveikio darbuotojai rizikos.

2. Jei jos darbo sąlygų ir (arba) darbo laiko neįmanoma pakeisti dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, darbdavys imasi priemonių, kad minima darbuotoja būtų perkelta į kitą darbą.

3. Jei perkelti darbuotojos į kitą darbą neįmanoma dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, minimai darbuotojai yra suteikiamos atostogos pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti."

7 Šios direktyvos 8 straipsnio „Motinystės atostogos" 1 dalyje numatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika."

8 Tos pačios direktyvos 11 straipsnis „Darbo teisės“ suformuluotas taip:

„Kad būtų garantuotas 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių, kaip numatyta šiame straipsnyje, laikymasis, nustatoma, kad:

1) 5, 6 ir 7 straipsniuose nurodytais atvejais 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms turi būti garantuotos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, su darbo sutartimi susijusios darbo teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą;

2) 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:

   a) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutartimi, išskyrus toliau esančiame b punkte nurodytas teises;

   b) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą;

3) 2 dalies b punkte nurodoma pašalpa yra laikoma atitinkama, jei ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet kokį nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimumą, darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių;

4) valstybės narės gali padaryti teisę į šio straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies b punkte nurodytą atlyginimą arba pašalpą priklausomą nuo sąlygos, kad suinteresuota darbuotoja atitiktų nacionalinės teisės aktais nustatytus reikalavimus, kurie suteikia jai teisę gauti tokias išmokas.

Tos sąlygos jokiu būdu negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą.“

Nacionalinės teisės aktai

Motinystės apsaugos įstatymas

9 Pagal Motinystės apsaugos įstatymo (*Mutterschutzgesetz* 1979, toliau – *MSchG*) 3 straipsnio 1 dalį nėščios darbuotojos negali dirbti likus aštuonioms savaitėms iki numatytos gimdymo datos.

10 *MSchG* 3 straipsnio 3 dalyje nurodyta, jog likus daugiau nei aštuonioms savaitėms iki numatytos gimdymo datos taip pat neleidžiama dirbti nėščioms darbuotojoms, jei pagal jų pateiktą darbo medicinos gydytojo ar darbo inspekcijos gydytojo išduotą pažymą tęsiant darbinę veiklą motinos arba vaiko gyvybei ar sveikatai grėstų pavojus.

11 *MSchG* 5 straipsnio „Draudimas dirbti po gimdymo“ 1 dalyje numatyta:

„Darbuotojos negali dirbti aštuonias savaites po gimdymo. <...> Jei aštuonių savaičių iki gimdymo terminas sutrumpėjo, neišnaudotu terminu prailginamas apsaugos terminas po gimdymo, bet ne daugiau negu iki 16 savaičių. <...>“

12 *MSchG* 14 straipsnyje „Tolesnis atlyginimo mokėjimas“ su pakeitimais, paskelbtais BGBl. Nr. 833/1992 ir Nr. 434/1995, nustatyta:

„1. Jeigu taikant 2b straipsnio 4 dalį, 4a straipsnį, 5 straipsnio 3 ir 4 dalis arba 6 straipsnį reikia pakeisti darbo santykių organizavimą įmonėje ir jeigu 10a straipsnio 3 dalyje nenustatyta kitaip, darbuotoja turi teisę gauti atlyginimą, lygų vidutiniam uždarbiui, kurį ji gavo paskutines 13 darbo savaičių iki šio pakeitimo. Jeigu į šį laikotarpį patenka laikotarpiai, kuriais darbuotoja dėl ligos arba sutrumpinto darbo laiko negavo viso atlyginimo, trylikos savaičių terminas prailginamas šiais laikotarpiais; į juos neatsižvelgiama apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį. <...>

2. Darbuotojos, kurios negali dirbti pagal 3 straipsnio 3 dalį, ir darbuotojos, kurioms nėra galimybės dirbti įmonėje pagal 2b straipsnio 4 dalį, 4a straipsnį, 5 straipsnio 3 ir 4 dalis arba 6 straipsnį, turi teisę gauti atlyginimą, kurį apskaičiuojant atitinkamai taikoma 1 dalis.“

Darbo užmokesčio įstatymas

13 Pagal 1956 m. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio įstatymo (*Gehaltsgesetz* 1956, toliau – *GehG*), taikomo federaliniams valstybės tarnautojams, kaip antai pareiškėjai pagrindinėje byloje, 3 straipsnio 1 ir 2 dalis tarnautojas turi teisę į mėnesinį darbo užmokestį, kurį sudaro alga ir galimi priedai.

14 *GehG* 13c straipsnyje „Teisės nedarbingumo atveju“ įtvirtinta:

„1. Tarnautojas, negalintis eiti pareigų dėl nelaimingo atsitikimo (išskyrus nelaimingą atsitikimą darbe) ar ligos, nuo 182 nedarbingumo dienos turi teisę į 80 % mėnesinio darbo užmokesčio, į kurį jis turėtų teisę, jei būtų darbingas, mokėjimą. Šis sumažinimas netaikomas vaikų išmokai.

<...>

3. 1 dalyje nurodytas sumažinimas sumažinamas 80 % sumos, lygios 4 dalyje numatytam referenciniam pagrindui, tačiau ši suma negali viršyti bendros 1 dalyje numatytos sumažinimo sumos.

4. Referenciniu pagrindu pagal 3 dalį laikoma priemokų (neįskaičiuoti išskirtiniai mokėjimai), priedų, kompensacijų ir papildomo uždarbio (išskyrus numatytus 19, 20b arba 20c straipsniuose), kuriuos tarnautojas gautų, jei galėtų eiti savo pareigas ir į kuriuos neturi teisės dėl nebuvimo darbe, suma. Nefiksuoto dydžio papildomų uždarbių pagal pirmą sakinį atveju skaičiuojama remiantis viena dvyliktąja nuo papildomo

uždarbio, tarnautojo gauto per paskutinius 12 mėnesių iki pirmojo visų ligos laikotarpių, sudėtų pagal 2 dalį, sumos.

5. Sumažintas mėnesinis darbo užmokestis mokamas nuo pirmos nedarbingumo dienos, tačiau ne anksčiau kaip kitą dieną, kai baigėsi 1 dalyje nurodytas 182 darbo dienų terminas, iki dienos, einančios prieš tą, kurią tarnautojas grįžta į darbą.

<...>

8. 1–6 dalys netaikomos visu draudimo dirbti laikotarpiu pagal [*MSchG*] (įskaitant atostogas iki ir po gimdymo). Draudimas dirbti sustabdo visų 1–6 dalyse nurodytų terminų eigą."

15 *GehG* 15 straipsnio „Papildomas uždarbis" 1, 2 ir 5 straipsniuose numatyta:

„1 Papildomas uždarbis tai:

1) priedas už viršvalandžius (16 straipsnis);

<...>

4) priemoka už budėjimą darbo vietoje (17a straipsnis);

<...>

Teisė į papildomą uždarbį atsiranda tik tais laikotarpiais, kuriais turima teisė gauti darbo užmokestį.

2 1 dalies 1, 4–6 ir 8–11 punktuose išvardytas papildomas uždarbis bei 1 dalies 3 punkte numatyti priedai už darbą sekmadieniais ir švenčių dienomis gali būti fiksuoto dydžio, kai darbas, kuriuo grindžiama teisė į tokį papildomą uždarbį, yra nuolatinis ar reguliarus, t. y. kai įmanoma apskaičiuoti vidutinę mėnesinę sumą (konkretų fiksuotą dydį). 1 dalies 1, 3–6 ir 10 punktuose numatytais atvejais nustatant fiksuotą dydį reikalingas Federalinio kanclerio sutikimas. Iš esmės už tapatų darbą leidžiama nustatyti vieną fiksuotą dydį (bendrą fiksuotą dydį). Fiksuoto dydžio papildomo uždarbio už viršvalandžius neįprastu darbo laiku atveju nustatoma uždarbio dalis, atitinkanti priemoką už viršvalandžius.

<...>

5. Teisei į fiksuotą papildomą uždarbį neturi įtakos atostogos, kuriose tarnautojas išsaugo teisę į mėnesinį darbo užmokestį, arba atostogos dėl nelaimingo atsitikimo darbe, dėl kurio jis negali vykdyti pareigų. Jei tarnautojas nebūna darbe ilgiau kaip mėnesį dėl kitų priežasčių, fiksuoto papildomo uždarbio mokėjimas sustabdomas

nuo dienos, einančios po tos dienos, kurią baigiasi šis terminas, iki paskutinės jo nebuvimo darbe dienos.“

16 *GehG* 17a straipsnyje „Priemoka už budėjimą darbo vietoje“ nurodyta:

„1. Tarnautojui, kuriam pavedama budėti viršijant darbo grafike numatytas darbo valandas, už budėjimo darbo vietoje laiką ir darbą vietoj kompensacijų pagal 16 ir 17 straipsnius mokama priemoka už budėjimą darbo vietoje.

2. Priemokos už budėjimą darbo vietoje dydis nustatomas atsižvelgiant į budėjimo darbo vietoje trukmę ir vidutinį užimtumą tuo metu <...>; ją apskaičiuojant būtinas Federalinio kanclerio sutikimas.“

17 Iš bylos medžiagos matyti, kad įgyvendindama *GehG* 17a straipsnį Austrijos Respublika priėmė Nutarimą dėl priemokų, mokamų universitetinių klinikų gydytojams už budėjimą darbo vietoje, fiksuoto dydžio apskaičiavimo (*Pauschalierungsverordnung für Journaldienstzulage für Ärzte an Universitätskliniken*, BGBl. II, 202/2000), kuriame atlyginant už kiekvieną budėjimo darbo vietoje valandą numatytas tikslus pagrindinio užmokesčio dydis.

Įstatymas dėl tarnautojų tarnybos nuostatų

18 Pagal 1979 m. Įstatymo dėl tarnautojų tarnybos nuostatų (*Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979*) 50 straipsnio 1 dalį dėl tarnybos priežasčių tarnautojas gali būti įpareigojamas budėti darbo ar kitoje tiksliai nustatytoje vietoje viršijant darbo grafike numatytas darbo valandas ir prireikus ar paprašius atlikti savo darbą (budėjimo valandos, budėjimas darbo vietoje).

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

19 Pareiškėja pagrindinėje byloje nuo 1995 m. sausio 1 d. dirbo gydytoja asistente Graco universiteto universitetinėje anesteziologijos klinikoje (toliau – darbdavys). Už budėjimą darbo vietoje viršijant darbo grafike numatytas darbo valandas ji gaudavo priemoką.

20 Pareiškėja pagrindinėje byloje nustojo dirbti nuo 2002 m. gruodžio 4 d., pirma, pagal *MSchG* 3 straipsnio 3 dalį (draudimas dirbti pateikus medicinos pažymą, kad tęsiant darbinę veiklą motinos arba vaiko gyvybei ar sveikatai grėstų pavojus), vėliau – pagal šio 3 straipsnio 1 dalį (draudimas dirbti aštuonias savaites iki gimdymo) ir galiausiai – remiantis šio įstatymo 5 straipsnio 1 dalimi (draudimas dirbti aštuonias savaites po gimdymo).

21 2004 m. vasario 9 d. laiške darbdaviui pareiškėja nurodė, kad dėl draudimo dirbti dėl nėštumo, o vėliau dėl motinystės atostogų atitinkamu laikotarpiu ji negalėjo budėti, tačiau turi teisę gauti priemoką už vidutiniškai budėtą laiką, todėl ji paprašė pervesti jai šios priemokos sumą.

22 2004 m. rugpjūčio 31 d. sprendimu darbdavys atmetė šį prašymą. Jo nuomone, uždarbis, mokėtas už įvairių rūšių budėjimą darbo vietoje prieš draudimo dirbti taikymą, nėra pagrįstas *MSchG* 14 straipsnyje numatyta apsaugos išlyga ir nėra fiksuotas papildomas uždarbis pagal *GehG* 15 straipsnį. Darbdavys nurodė būtent, kad draudimo dirbti laikotarpiu pareiškėjai pagrindinėje byloje, remiantis *GehG* 3 straipsnio 2 dalimi, buvo mokamas visas atlyginimas, t. y. mėnesinė alga ir priedai. Ji neturėjo teisės budėti dėl jai taikomo draudimo dirbti, todėl neįgijo jokios teisės šiuo laikotarpiu gauti atlyginimą už budėjimą darbo vietoje. Darbdavio manymu, priemokos už budėjimą darbo vietoje dydis turi tiksliai atitikti realiai atlikto darbo kiekį ir neatitinka fiksuoto papildomo uždarbio. Bet kuriuo atveju tokia priemoka negali būti apskaičiuojama už mėnesį remiantis vidurkiu.

23 Pareiškėja pagrindinėje byloje padavė skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme dėl 2005 m. gegužės 9 d. *Bundesminister* sprendimo, kuriuo atsisakyta toliau mokėti nagrinėjamą priemoką remiantis Sąjungos teisės vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principu.

24 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme *Bundesminister* teigia, kad pareiškėjos pagrindinėje byloje viso darbo užmokesčio, kuris atitiko jos, kaip universiteto asistentės, lygį, bei visų *GehG* 3 straipsnio 2 dalyje numatytų priedų mokėjimas jai taikomo draudimo dirbti laikotarpiu visiškai atitinka EB 141 straipsnį ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 179) 1 straipsnį. Jei 2004 m. kovo 30 d. Sprendime *Alabaster* (C-147/02, Rink. p. I-3101) buvo išaiškintas nediskriminavimo principas, kiek tai susiję su darbo užmokesčio padidėjimu apskritai, teisė, kuria remiasi pareiškėja, nesusijusi nei su jos įprasta mėnesine alga, t. y. referenciniu darbo užmokesčiu, nei su jos bendru padidėjimu.

25 Be to, atsakovas pagrindinėje byloje pabrėžia, kad, priešingai nei kalėdinė išmoka, nagrinėta byloje, kurioje 1999 m. spalio 21 d. priimtas Sprendimas *Lewen* (C-333/97, Rink. p. I-7243), ši byla susijusi su priemoka už budėjimą darbo vietoje, mokamą konkrečiu atveju už realiai atliktą darbą. Šia papildoma prie darbo užmokesčio mokama priemoka tik siekiama kompensuoti didesnį darbuotojo darbo krūvį, kai jam konkrečiai pavedama atlikti atitinkamą darbą viršijant darbo grafike numatytas darbo valandas. Jei darbuotojui nepavedama budėti, jis negali reikalauti tokios priemokos, neatsižvelgiant į jo realiai atliktą įprastą darbą.

26 Neginčijama, kad pareiškėja pagrindinėje byloje budėjo *MSchG* 14 straipsnio 1 dalyje numatytu referenciniu laikotarpiu, kol neprasidėjo jai pagal to paties įstatymo 3 straipsnio 3 dalį taikomo draudimo dirbti laikotarpis, nei tai, kad už šį budėjimą ji gavo pagal *GehG* 17a straipsnį apskaičiuotą priemoką.

27 Manydamas, kad negali aiškiai atsakyti į nagrinėjamoje byloje iškeltus klausimus, kiek jie susiję su Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1–3 punktais, *Verwaltungsgerichtshof* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. 1. Ar Direktyvos (92/85) 11 straipsnio 1, 2 ir 3 punktai yra tiesioginio veikimo?

1.2. Ar tuo atveju, jei šios nuostatos yra tiesioginio veikimo, jas reikia aiškinti taip, kad draudimo dirbti būsimoms motinoms taikymo ir (arba) motinystės atostogų laikotarpiu galima reikalauti toliau mokėti priemoką už budėjimą?

1.3. Ar tai bet kuriuo atveju taikoma, kai valstybė narė priima tokį sisteminį sprendimą dėl tolesnio „atlyginimo už darbą“ mokėjimo, kad jis iš esmės apima visas pajamas, išskyrus vadinamąjį (nurodytą *GehG* 15 straipsnyje) papildomą uždarbį už atliktą darbą (kaip šioje byloje ginčijama priemoka už budėjimą)?

2. Ar priešingu atveju, jei minėtos nuostatos neturi tiesioginio veikimo, jas įgyvendindamos valstybės narės turi siekti, kad darbuotoja, kuri draudimo dirbti būsimoms motinoms taikymo ir (arba) motinystės atostogų laikotarpiu nebebudi, turėtų teisę į tolesnį priemokos už tokį budėjimą mokėjimą?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo atsižvelgiant į Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą

28 Pirmiausia reikia nurodyti, kad Europos Bendrijų Komisija ginčija prejudicinių klausimų priimtinumą, kiek jie susiję su Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktu, abejodama dėl jų svarbos priimant sprendimą pagrindinėje byloje. Ji mano, kad ši nuostata nėra reikšminga šioje byloje, nes joje keliamas klausimas susijęs ne su direktyvos 5, 6 ir 7 straipsniuose reglamentuojamomis teisėmis, o tik su pareiškėjai nebuvimo darbe dėl nėštumo ir motinystės atostogų laikotarpiu mokėtino atlyginimo dydžiu.

29 Šiuo klausimu primintina, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką tik nacionalinis teismas, nagrinėjantis bylą ir turintis prisiimti atsakomybę dėl būsimo teismo sprendimo, atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes, turi įvertinti tiek prejudicinio sprendimo reikalingumą savo sprendimui priimti, tiek Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą (be kita ko, žr. 1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimo *Bosman*, C-415/93, Rink. p. I-4921, 59 punktą ir 2007 m. birželio 26 d. Sprendimo *Ordre des barreaux francophones et germanophone ir kt.*, C-305/05, Rink. p. I-5305, 18 punktą).

30 Tačiau Teisingumo Teismas nusprendė, kad negali priimti sprendimo dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, jeigu akivaizdu, kad nacionalinio teismo prašomas Sąjungos teisės normos išaiškinimas arba jos galiojimo įvertinimas nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (žr. minėto Sprendimo *Bosman* 61 punktą ir 2000 m. liepos 13 d. Sprendimo *Idéal tourisme*, C-36/99, Rink. p. I-6049, 20 punktą).

31 Be to, būtina, kad nacionalinis teismas pateiktų minimalius paaiškinimus dėl prašomų išaiškinti Sąjungos teisės nuostatų pasirinkimo priežasčių ir ryšio, kuris, jo manymu, egzistuoja tarp šių nuostatų ir pagrindinėje byloje taikomų nacionalinės teisės aktų (be kita ko, žr. 2007 m. kovo 6 d. Sprendimo *Placanica ir kt.*, C-338/04, C-359/04 ir C-360/04, Rink. p. I-1891, 34 punktą).

32 Pagrindinėje byloje iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, jog pareiškėja nustojo dirbti nėštumo laikotarpiu pagal *MSchG* 3 straipsnio 3 dalį, kurioje numatyta, jog nėščia darbuotoja negali dirbti nėštumo laikotarpiu, jei pagal jos pateiktą darbo medicinos gydytojo ar darbo inspekcijos gydytojo išduotą pažymą tęsiant darbinę veiklą motinos arba vaiko gyvybei ar sveikatai grėstų pavojus.

33 Pateikdamas klausimus, susijusius su Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1–3 punktais, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia nustatyti pajamas, į kurias ši darbuotoja gali turėti teisę nedarbo dėl nėštumo laikotarpiu pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį ir jos 8 straipsnyje numatytų motinystės atostogų laikotarpiu.

34 Reikia priminti, kad Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalimi ir 5 straipsniu siekiama užtikrinti ypatingą apsaugą nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms nuo bet kurios veiklos, kuri gali sukelti konkretų pavojų jų saugai arba sveikatai ar turėti neigiamą poveikį nėštumui arba maitinimui krūtimi (2003 m. vasario 27 d. Sprendimo *Busch*, C-320/01, Rink. p. I-2041, 42 punktas). Priimdamas šią direktyvą Sąjungos teisės aktų leidėjas įtvirtino rizikos rūšių įvertinimo ir informavimo sistemą bei draudimą tokiai darbuotojai vykdyti tam tikrą veiklą (šiuo klausimu žr. 2005 m. vasario 1 d. Sprendimo *Komisija prieš Austriją*, C-203/03, Rink. p. I-935, 44 punktą).

35 Jei pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnį atlikto rizikos įvertinimo rezultatai parodo, kad darbuotojos saugai ir sveikatai yra iškilusi rizika arba kad gali būti padarytas poveikis nėštumui ar maitinimui krūtimi, šios direktyvos 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta, kad darbdavys privalo laikinai pakeisti darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką, o jei to neįmanoma padaryti dėl techninių ar objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, jis turi perkelti darbuotoją į kitą darbą.

36 Tik tuo atveju, kai šios darbuotojos perkelti į kitą darbą neįmanoma, remiantis šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalimi, atitinkamai darbuotojai yra suteikiamos atostogos pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti (1998 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *Høj Pedersen ir kt.*, C-66/96, Rink. p. I-7327, 57 punktas ir šios dienos Sprendimo *Parviainen*, C-471/08, Rink. p. I-6533, 32 punktas).

37 Sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą *Verwaltungsgerichtshof* citavo Direktyvos 92/85 4 ir 5 straipsnių nuostatas dėl rizikos įvertinimo ir priemonių, kurių reikia imtis jį atlikus, ir pateikė prejudicinius klausimus, susijusius su šios direktyvos 11 straipsnio 1 punktu, kuriame daroma nuoroda į šį 5 straipsnį.

38 Teisingumo Teismo posėdyje atsakydama į klausimus Austrijos vyriausybė patvirtino, jog pagal *MSchG* 3 straipsnio 3 dalį nėščioms darbuotojoms draudžiama dirbti, jei tęsiant darbinę veiklą kyla pavojus jų ar vaikų sveikatai arba gyvybei. Šios vyriausybės teigimu, ši nuostata dažnai taikoma vyresnėms nei 30 ar 35 metai nėščioms moterims ir pagal ją leidžiama nutraukti darbą iki nustatytos motinystės atostogų datos, kad būtų išvengta komplikacijų. Kalbama ne apie darbinės veiklos draudimą, o veikiau apie draudimą, susijusį su asmenine nėščios moters situacija ir jos fizine būkle.

39 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar pareiškėja pagrindinėje byloje nėštumo laikotarpiu sirgo arba dėl nėštumo turėjo komplikacijų, ar ji buvo atleista nuo darbo, kad būtų užtikrinta jos sauga ar apsaugota jos sveikata nuo galimos su darbu susijusios rizikos, keliančios pavojų jos saugai ir sveikatai ar vaiko sveikatai.

40 Vis dėlto reikia nurodyti, kad abiem atvejais nėštumo laikotarpiu nutraukto darbo priežastis yra ta pati – nėščios darbuotojos sauga ar jos ar vaiko sveikatos apsauga. Be to, Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktas yra vienintelė nuostata, reglamentuojanti pajamas, kurias nėščia darbuotoja turi teisę gauti nėštumo laikotarpiu.

41 Taigi, kadangi nėra akivaizdu, kad nacionalinio teismo prašomas išaiškinti Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktas neturi jokio ryšio su pagrindinės bylos faktinėmis aplinkybėmis ar dalyku ir Teisingumo Teismas turi pakankamai informacijos, kad galėtų išaiškinti šios direktyvos nuostatas, atsižvelgdamas į pagrindinėje byloje nagrinėjamą situaciją, priešingai nei teigia Komisija, prejudicinių klausimų, kiek jie susiję su šia nuostata, nereikia pripažinti nepriimtinais.

42 Šiomis aplinkybėmis laikytina, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą, kiek jis susijęs su Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto išaiškinimu, yra priimtinas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo 1 dalies, susijusios su Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1–3 punktų tiesioginiu veikimu

43 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pirmojo klausimo 1 dalyje iš esmės norima sužinoti, ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1–3 punktai gali būti tiesioginio veikimo ir suteikti privatiems asmenims teises, kuriomis šie galėtų remtis prieš valstybę narę, neperkėlusią šios direktyvos į nacionalinę teisę ar perkėlusią ją netinkamai, ir kurias turi saugoti nacionaliniai teismai.

44 Remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, visais atvejais, kai direktyvos nuostatos savo turiniu yra besąlyginės ir pakankamai tikslios, asmenys gali jomis remtis nacionaliniuose teismuose prieš valstybę, jei per nurodytą laiką ji neperkėlė direktyvos į nacionalinę teisę ar ją perkėlė netinkamai (be kita ko, žr. 1982 m. sausio 19 d. Sprendimo *Becker*, 8/81, Rink. p. 53, 25 punktą; 1996 m. rugsėjo 17 d. Sprendimo *Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio ir kt.*, C-246/94–C-249/94, Rink. p. I-4373, 17 punktą bei 2008 m. liepos 17 d. Sprendimo *Flughafen Köln/Bonn*, C-226/07, Rink. p. I-5999, 23 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

45 Sąjungos teisės nuostata yra besąlyginė, kai joje nustatomas su jokia sąlyga nesiejamas įpareigojimas, kurį įgyvendinant ar kurio poveikiui atsirasti nereikia priimti jokio kito Sąjungos institucijų ar valstybių narių akto. Ši nuostata yra pakankamai aiški, kad asmuo galėtų ja remtis, o teismas – taikyti, jeigu joje įsipareigojimas nustatytas nedviprasmiškai (be kita ko, žr. minėto Sprendimo *Cooperativa Agricola*

Zootecnica S. Antonio ir kt. 19 punktą bei 2006 m. spalio 26 d. Sprendimo *Pohl-Boskamp*, C-317/05, Rink. p. I-10611, 41 punktą).

46 Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1–3 punktai atitinka šiuos kriterijus, nes juose valstybėms narėms nedviprasmiškai nustatoma pareiga pasiekti konkretų rezultatą, t. y. pakeitus darbo sąlygas, laikinai perkėlus į kitą darbą, dėl nėštumo nesant darbe šios direktyvos 5–7 straipsniuose numatytais laikotarpiais ir per jos 8 straipsnyje nurodytas motinystės atostogas garantuoti nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms su darbo sutartimi susijusias teises, atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą.

47 Tiesa, kad Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte numatyta, jog šios direktyvos 5 straipsnyje nurodytais atvejais nėščioms darbuotojoms, t. y. kurių darbo sąlygos buvo pakeistos ar kurios buvo laikinai perkeltos į kitą darbą arba galiausiai, atleistos nuo darbo, šios pajamos turi būti garantuotos remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

48 Tačiau nuoroda į nacionalinės teisės aktus ir praktiką nepaveikia Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto tikslaus ir besąlyginio pobūdžio. Iš tikrųjų, net jei šia nuostata valstybėms narėms paliekama tam tikra diskrecija nustatant jos įgyvendinimo tvarką, remiantis šia aplinkybe negalima kelti abejonių dėl minėtos nuostatos tikslaus ir besąlyginio pobūdžio. Šio įgyvendinimo tvarka jokiu būdu negali turėti įtakos 11 straipsnio 1 punkte įtvirtintos teisės turiniui, taigi negali nustatyti šios teisės egzistavimo sąlygų ar riboti jos taikymo srities (žr. minėto Sprendimo *Parviainen* 55 punktą, o dėl Direktyvos 92/85 10 straipsnio – 2001 m. spalio 4 d. Sprendimo

Jiménez Melgar, C-438/99, Rink. p. I-6915, 33 ir 34 punktus; taip pat pagal analogiją žr. 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835, 105 punktą ir 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, Rink. p. I-2483, 67 punktą).

49 Direktyvos 92/85 11 straipsnio 3 punkte nustatyta, jog šios direktyvos 8 straipsnyje numatytų motinystės atostogose esančių darbuotojų atžvilgiu 11 straipsnio 2 punkto b papunktyje nurodoma pašalpa yra laikoma atitinkama, jeigu ja užtikrinamos pajamos, bent jau lygiavertės toms, kurias atitinkama darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių.

50 Vis dėlto tai, kad pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 3 punktą nacionalinės teisės aktais gali būti nustatytas šių pajamų maksimumas (pašalpos dydis gali skirtis skirtingose valstybėse narėse), nesukelia abejonių dėl šios nuostatos ar šio straipsnio 2 punkto nuostatos tikslaus ir besąlyginio pobūdžio. Kai pajamos, kurios turi būti užtikrintos motinystės atostogose esančiai darbuotojai, nustatytos įstatyme, šio 11 straipsnio 3 punkte numatyto maksimumo taikymas netrukdo teismui 11 straipsnio 2 ir 3 punktų taikyti nagrinėjamos bylos faktinėms aplinkybėms ir nepanaikina šios nuostatos pakankamai tikslaus turinio (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Impact* 61 punktą).

51 Dėl valstybėms narėms paliktos galimybės remiantis Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punktu padaryti teisę į šio straipsnio 1 punkte ir 2 punkto b papunktyje nurodytą atlyginimą arba pašalpą priklausomą nuo sąlygos, kad atitinkama darbuotoja atitiktų nacionalinės teisės aktais nustatytus reikalavimus, kurie suteikia jai teisę gauti tokias išmokas, reikia nurodyti, jog šiomis sąlygomis nepanaikinama 11 straipsnio 1–3 punktuose numatyta minimali apsauga ir bet kuriuo atveju joms taikoma teismo kontrolė.

52 Taigi reikia konstatuoti, jog Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1–3 punktų nuostatos atitinka visas nustatytas tiesioginio veikimo sąlygas.

53 Tokiomis aplinkybėmis į pirmojo klausimo pirmą 1 dalį reikia atsakyti, kad Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1–3 punktai yra tiesioginio veikimo ir jais privatiems asmenims suteikiamos teisės, kuriomis šie gali remtis prieš valstybę narę, neperkėlusią šios direktyvos į nacionalinę teisę ar perkėlusią ją netinkamai, ir kurias turi saugoti nacionaliniai teismai.

Dėl pirmojo klausimo 2 ir 3 dalių, susijusių su teise gauti priemoką už budėjimą darbo vietoje

54 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pirmojo klausimo 2 ir 3 dalyse iš esmės klausiama, ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1–3 punktus reikia aiškinti taip, kad nedarbo ar draudimo dirbti nėščioms ir (arba) motinystės atostogose esančioms darbuotojoms taikymo laikotarpiu turi būti išlaikyta teisė į priemoką už budėjimą darbo vietoje. Nacionalinis teismas būtent klausia, ar atsakymui į šį klausimą turi įtakos tai, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamose nacionalinės teisės aktuose numatyta nėščios darbuotojos, atleistos nuo darbo nėštumo laikotarpiu, ar esančios motinystės atostogose darbuotojos teisė gauti atlyginimą, lygiavertį vidutiniam darbo užmokesčiui, kurį ji gaudavo referenciniu laikotarpiu iki darbo nutraukimo dėl nėštumo ir motinystės atostogų pradžios, bet nenumatyta teisė gauti priemoką už budėjimą darbo vietoje.

55 Pirmiausia reikia patikslinti, jog pateikdamas šį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti nėščios darbuotojos teisės gauti pajamas apimtį dviem skirtingais laikotarpiais, t. y. nedarbo jai esant nėščiai laikotarpiu ir draudimo dirbti laikotarpiu, atitinkančiu motinystės atostogas.

56 Atsižvelgiant į tai, kad šie du laikotarpiai reglamentuojami skirtingose Direktyvos 92/85 nuostatose, į nacionalinio teismo klausimą reikia pateikti atskirus atsakymus, t. y. vieną dėl darbuotojos teisės gauti atlyginimą nėštumo laikotarpiu, o kitą – dėl jos teisės gauti atlyginimą motinystės laikotarpiu.

Nėščios darbuotojos, dėl rizikos jos saugai ar sveikatai atleistos nuo darbo nėštumo laikotarpiu, teisė gauti priemoką už budėjimą darbo vietoje

57 Iš Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto matyti, kad jos 5–7 straipsniuose numatytais atvejais, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms turi būti garantuotos su darbo sutartimi susijusios teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą.

58 Skirtingai nuo Direktyvos 92/85 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytų nėščių darbuotojų, kurios ir toliau dirba bei vykdo darbdavio nurodytas užduotis, šio straipsnio 3 dalyje numatyta nėščia darbuotoja atleidžiama nuo darbo visu laikotarpiu, būtinu užtikrinti jos saugą ir apsaugoti jos ir vaiko sveikatą.

59 Taigi visų Direktyvos 92/85 5 straipsnyje numatytų apsaugos priemonių imamasi ne nėščios darbuotojos prašymu, bet dėl jos nėštumo. Šios priemonės grindžiamos rizikos įvertinimu, šiame 5 straipsnyje teisiškai įtvirtintu draudimu ir taikytinomis nacionalinės teisės nuostatomis ir yra skirtos išvengti bet kokios rizikos šios darbuotojos saugai ar jos ir vaiko sveikatai. Todėl nors rizikos įvertinimo, kurį darbuotojas turi atlikti pagal šios direktyvos 4 straipsnį, rezultatai gali skirtis remiantis taikytina šio 5 straipsnio dalimi, šios direktyvos tikslas apsaugoti minėtame straipsnyje numatytas nėščias moteris išlieka tas pats. Be to, kaip matyti iš šio straipsnio formuluotės, darbdavys, imdamasis šiame straipsnyje numatytų priemonių, turi laikytis jame nurodytos aiškios eilės tvarkos ir jos taikymo sąlygų.

60 Išnagrinėjus Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkto formuluotę bei šios direktyvos tikslą užtikrinti nėščių, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir apsaugoti jų sveikatą, darytina išvada, kad nėščia darbuotoja, kaip antai pareiškėja pagrindinėje byloje, kuri laikinai atleista nuo darbo ir kurios atlyginimą iki šio atleidimo sudaro pagrindinė alga, kai kurie priedai ir priemoka už budėjimą darbo vietoje viršijant darbo grafike numatytas darbo valandas, remiantis šia nuostata, neturi teisės gauti šią priemoką.

61 Pirma, net jei grindžiama darbo santykiais priemoka už budėjimą darbo vietoje laikytina užmokesčiu pagal EB 141 straipsnį, tai nepaneigia fakto, kad Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte (daugelyje kalbinių versijų, esančių jos priėmimo dieną) kalbama apskritai apie atlyginimo išlaikymą, o ne apie atitinkamos darbuotojos atlyginimo išlaikymą.

62 Antra, šios direktyvos 11 straipsnio 4 punkte numatyta, kad valstybės narės gali teisę į šio straipsnio 1 punkte nurodytą atlyginimą arba pašalpą sieti su sąlyga, kad suinteresuota darbuotoja atitinka nacionalinės teisės aktais teisei gauti tokias išmokas nustatytus reikalavimus.

63 Be to, Teisingumo Teismas jau nustatė, kad su darbo pobūdžiu ir jo sąlygomis susiję faktiniai veiksniai tam tikromis aplinkybėmis gali būti pripažinti objektyviais ir nediskriminuojančiais dėl lyties, kuriais remiantis galima pateisinti skirtingų darbuotojų kategorijų atlyginimų skirtumus (šiuo klausimu dėl EB 141 straipsnio taikymo žr. 2000 m. kovo 30 d. Sprendimo *JämO*, C-236/98, Rink. p. I-2189, 52 punktą).

64 Pagrindinėje byloje, remiantis Teisingumo Teismo turima informacija, matyti, jog darbuotojams priemoka už budėjimą darbo vietoje mokama atsižvelgiant į atitinkamo darbuotojo budėjimo trukmę viršvalandžiais ir vidutinį užimtumą tuo metu. Akivaizdu, jog draudimo dirbti dėl nėštumo laikotarpiu nėščia darbuotoja neatlieka darbo, suteikiančio teisę gauti šią išmoką.

65 Kaip nusprendė Teisingumo Teismas minėto Sprendimo *Parviainen* 49 ir 61 punktuose, valstybės narės ir tam tikrais atvejais socialiniai partneriai pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą nėščiai darbuotojai, kuri remiantis šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalimi dėl nėštumo laikinai paskirta į kitą darbą, šio laikino paskyrimo laikotarpiu neturi išlaikyti tų atlyginimo dalių ar priedų, kurie susiję su šios darbuotojos specifinių užduočių vykdymu ypatingomis sąlygomis ir iš esmės skirti kompensuoti su šiuo vykdymu susijusius nepatogumus. Ta pati išvada daroma kalbant apie nėščią darbuotoją, kuri atleista nuo darbo remiantis šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalimi ir atitinkamomis nacionalinės teisės nuostatomis.

66 Galiausiai Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punkte daroma aiški nuoroda į nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

67 Kaip matyti iš šio sprendimo 48punkto, šia nuostata valstybėms narėms ir tam tikrais atvejais socialiniams partneriams paliekama tam tikra diskrecija apibrėžti Direktyvos 92/85 5 straipsnio 3 dalyje nurodytų nėščių darbuotojų teisės į atlyginimą įgyvendinimo sąlygas. Taigi šios teisės įgyvendinimo tvarką nustato valstybės narės, tačiau jos negali numatyti jokių sąlygų pačios teisės, tiesiogiai kylančios iš šios direktyvos ir nėščios darbuotojos bei jos darbdavio darbo santykių, buvimui (pagal analogiją žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881, 53 punktą ir minėto Sprendimo *Parviainen* 55 punktą).

68 Įgyvendindamos šią diskreciją nustatyti pajamas, į kurias turi teisę nėščia darbuotoja, laikinai atleista nuo darbo nėštumo laikotarpiu ar dėl jo, valstybės narės ir tam tikrais atvejais socialiniai partneriai, viena vertus, negali pažeisti Direktyvos 92/85 tikslo garantuoti nėščių darbuotojų saugą ir saugoti jų sveikatą, o kita vertus, nekreipti dėmesio į tai, kad šis atleidimas nuo darbo yra paskutinė priemonė, kurią reikia taikyti, tik jei perkelti darbuotojos į kitą darbą neįmanoma dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių.

69 Iš tiesų, kaip išplaukia iš Direktyvos 92/85 šešioliktos konstatuojamosios dalies, darbo organizavimo, atsižvelgiant į nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą, priemonės netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą.

70 Nėščioms darbuotojoms, kurioms kaip paskutinė priemonė pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį taikomas atleidimas nuo darbo, valstybės narės ir tam tikrais atvejais socialiniai partneriai gali garantuoti pajamas mokėdami atitinkamą pašalpą, atlyginimą ar juos abu, tačiau jų pasirinkimas ir nustatytas pajamų dydis neturi pažeisti minėtos prasmės.

71 Akivaizdu, jog Direktyvos 92/85 veiksmingumas ir ja siekiami tikslai nebūtų užtikrinti, jei darbdaviui būtų leista dėl nustatyto mažesnio pajamų dydžio pagal šios direktyvos 11 straipsnio 1 punktą taikyti jos 5 straipsnio 3 dalį, kad būtų sumažinta finansinė žala, kurią jis galėtų patirti dėl to, kad nėščia darbuotoja nėštumo laikotarpiu nedirba.

72 Kai valstybės narės ir tam tikrais atvejais socialiniai partneriai, remdamiesi Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktu, atleistai nuo darbo nėščiai darbuotojai ar nėščiai darbuotojai, kuriai taikomas draudimas dirbti pagal šio direktyvos 5 straipsnio 3 dalį, nusprendžia garantuoti pajamas atlyginimo, atitinkamos pašalpos ar jų abiejų forma, šias pajamas bet kuriuo atveju turi sudaryti šios darbuotojos pagrindinė mėnesinė alga ir su jos profesiniu statusu, kuriam šis atleidimas nuo darbo neturi įtakos, susijusios atlyginimo dalys ar priedai, pavyzdžiui, priedai, susiję su jos, kaip vadovaujančias pareigas einančio asmens, statusu, darbo stažu ir profesine kvalifikacija (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Parviainen* 60 punktą).

73 Kitaip aiškinant Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą, susijusį su jos 5 straipsnyje nurodytų nėščių darbuotojų teise į pajamas, galėtų būti pažeistas jos veiksmingumas, o nemaža jos nuostatų dalis netekti prasmės.

74 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, jog atlyginimas, į kurį turi teisę nėščia darbuotoja, kuriai pagal *MSchG* 3 straipsnio 3 dalį taikomas draudimas dirbti nėštumo laikotarpiu, skaičiuojamas remiantis to paties įstatymo 14 straipsnio 1 ir 2 dalimis. Vadovaujantis šiomis nuostatomis, darbuotoja turi teisę gauti atlyginimą, lygų vidutiniam uždarbiui, kurį ji gavo paskutines 13 darbo savaičių iki šio draudimo dirbti taikymo. Tačiau į priemokas už budėjimą darbo vietoje, kurias darbuotoja turėjo teisę gauti šiuo referenciniu laikotarpiu, neatsižvelgiama apskaičiuojant šį vidutinį darbo užmokestį.

75 Dėl šio sprendimo 60–67 punktuose išdėstytų priežasčių priemokos už budėjimą darbo vietoje neįtraukimas į atlyginimą, kurį gauti turi teisę nėščia darbuotoja, nėštumo laikotarpiu laikinai atleista nuo darbo, neprieštarauja Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktui.

76 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti taip: Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktas turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta, jog nėščia darbuotoja, laikinai atleista nuo darbo dėl nėštumo, turi teisę gauti atlyginimą, lygų vidutiniam uždarbiui, kurį ji gavo referenciniu laikotarpiu iki nėštumo pradžios, į jį neįtraukiant priemokos už budėjimą darbo vietoje.

Dėl motinystės atostogose esančios darbuotojos teisės gauti priemoką už budėjimą darbo vietoje

77 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat klausia, ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 punktus reikia aiškinti taip, kad jais draudžiamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta, jog motinystės atostogose esanti darbuotoja turi teisę gauti atlyginimą, lygų vidutiniam uždarbiui, kurį ji gavo referenciniu laikotarpiu iki šių atostogų pradžios, į jį neįtraukiant priemokos už budėjimą darbo vietoje.

78 Kaip matyti iš šio sprendimo 61 ir 64 punktų, kadangi priemoka už budėjimą darbo vietoje grindžiama darbo santykiais ir mokama darbuotojui atsižvelgiant į jo budėjimo trukmę viršvalandžiais ir vidutinį užimtumą tuo metu, ji patenka į užmokesčio sąvoką, įtvirtintą EB 141 straipsnyje.

79 Tačiau tai nereiškia, kad darbuotoja, nesanti darbe dėl motinystės atostogų, pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 punktus turi teisę į visus priedus ir priemokas, kuriuos kas mėnesį gauna būdama darbe ir vykdydama darbdavio nurodytas užduotis.

80 Iš tikrųjų pagal Teisingumo Teismo praktiką nacionalinės teisės aktuose numatytose motinystės atostogose esančios darbuotojos yra specifinėje situacijoje, kuri reikalauja, kad joms būtų suteikta speciali apsauga, ir jos negalima prilyginti nei dirbančio vyro ar moters situacijai, nei laikino nedarbingumo atostogose esančio vyro ar moters situacijai (šiuo klausimu žr. 1996 m. vasario 13 d. Sprendimo *Gillespie ir kt.*, C-342/93, Rink. p. I-475, 17 punktą; 1998 m. spalio 27 d. Sprendimo *Boyle ir kt.*, C-411/96, Rink. p. I-6401, 40 punktą bei minėto Sprendimo *Alabaster* 46 punktą).

81 Motinystės atostogos, į kurias turi teisę darbuotoja, skirtos apsaugoti, viena vertus, fiziologinę moters būseną nėštumo laikotarpiu ir jam pasibaigus, o kita vertus, ypatingus motinos ir vaiko santykius pasibaigus nėštumo ir gimdymo laikotarpiui (žr. 1984 m. liepos 12 d. Sprendimo *Hofmann*, 184/83, Rink. p. 3047, 25 punktą; 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimo *Thibault*, C-136/95, Rink. p. I-2011, 25 punktą bei minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 41 punktą).

82 Tokiomis aplinkybėmis darbuotojos negali veiksmingai remtis EB 141 straipsniu ar Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 punktais reikalaudamos, kad per motinystės atostogas joms ir toliau būtų mokamas visas atlyginimas, tarsi jos faktiškai dirbtų, kaip kiti darbuotojai (šiuo klausimu žr. minėtų sprendimų *Gillespie ir kt.* 20 punktą bei *Alabaster* 46 punktą).

83 Remiantis Direktyva 92/85 ir Teisingumo Teismo praktika šioje srityje, Sąjungos teisės aktų leidėjas siekė užtikrinti, kad per motinystės atostogas darbuotoja gautų pajamas, bent jau lygiavertes pašalpai, numatytai nacionalinės teisės aktais socialinės apsaugos srityje ir skiriamai nutraukus darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių (minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 32 punktas).

84 Tokio dydžio pajamos turi būti garantuojamos darbuotojoms motinystės atostogų laikotarpiu, nesvarbu, ar jos pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkto b papunktį būtų mokamos kaip pašalpa, kaip atlyginimas, ar kaip abu (minėtų sprendimų *Boyle ir kt.* 33 punktas bei *Lewen* 22 punktas).

85 Pagal direktyvos 11 straipsnio 2 ir 3 punktus motinystės atostogų laikotarpiu darbdavys turi užtikrinti atlyginimo išlaikymą ir arba teisę į atitinkamą pašalpą, o darbuotojoms šiuo laikotarpiu garantuojamos pajamos, mokėtinos kaip pašalpa, atlyginimas

ar tam tikrais atvejais kaip abu, pagal šį 3 punktą turi būti atitinkamos (žr. minėto Sprendimo *Boyle ir kt.* 34 punktą).

86 Taigi, kai darbuotoja dėl motinystės atostogų nebūna darbe, pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 punktus reikalaujama užtikrinti apsauga nereiškia, kad turi būti išlaikytas visas suinteresuotosios atlyginimas ar mokama priemoka už budėjimą darbo vietoje.

87 Vis dėlto pagrindinėje byloje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, kokį poveikį motinystės atostogose esančios darbuotojos teisei gauti atlyginimą gali turėti aplinkybė, kad valstybė narė numato, jog motinystės atostogose esanti darbuotoja turi teisę gauti atlyginimą, lygų vidutiniam uždarbiui, kurį ji gavo referenciniu laikotarpiu iki šių atostogų pradžios, tačiau neįtraukia į jį priemokos už budėjimą darbo vietoje.

88 Šiuo klausimu reikia priminti, jog Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 punktuose numatyta tik minimali apsauga, susijusi su nėščių darbuotojų, pagal šios direktyvos 8 straipsnį atleistų nuo darbo motinystės atostogų laikotarpiu, teise gauti atlyginimą. Jokia šios direktyvos nuostata valstybėms narėms ar tam tikrais atvejais socialiniams partneriams neužkertamas kelias numatyti visų atlyginimo dalių ir visų priedų, įskaitant priemoką už budėjimą darbo vietoje, į kuriuos nėščia darbuotoja turėjo teisę iki nėštumo ir motinystės atostogų, išlaikymą.

89 Direktyva 92/85, priimta remiantis EB sutarties 118 A straipsniu (EB sutarties 117–120 straipsniai pakeisti EB 136–143 straipsniais), nekliudo valstybei narei, kaip matyti iš EB 137 straipsnio 4 dalies, ir toliau laikytis arba imtis griežtesnių apsaugos

priemonių, su sąlyga, kad jos atitinka Sutarties nuostatas (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Jiménez Melgar* 37 punktą).

90 Kai nacionalinės teisės aktuose, kaip antai nagrinėjamuose pagrindinėje byloje, numatyta atlyginimo sistema yra palankesnė nėštumo atostogose esančių darbuotojų apsaugos priemonė nei reikalaujama pagal Direktyvą 92/85, kai kurių atlyginimo dalių neįtraukimas skaičiuojant per šias atostogas mokėtinas pajamas nelaikomas prieštaraujančiu šios direktyvos 11 straipsnio 2 ir 3 punktams.

91 Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti taip: Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 punktai aiškintini taip, kad jais nedraudžiamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta, jog motinystės atostogose esanti darbuotoja turi teisę gauti atlyginimą, lygų vidutiniam uždarbiui, kurį ji gavo referenciniu laikotarpiu iki šių atostogų pradžios, į jį neįtraukiant priemokos už budėjimą darbo vietoje.

Dėl antrojo klausimo, susijusio su tiesioginio veikimo nebuvimo pasekmėmis

92 Pateikdamas šį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, ar tuo atveju, jei Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 punktai neturėtų tiesioginio veikimo, juos perkelti valstybės narės turi taip, kad darbuotojai, kuri draudimo dirbti nėščioms moterims ir (arba) motinystės atostogose esančioms moterims taikymo laikotarpiu nebebudi, turėtų būti pripažinta teisė ir toliau gauti priemoką už tokį budėjimą.

93 Atsižvelgiant į atsakymą, pateiktą į pirmojo klausimo 1 dalį, į antrąjį klausimą atsakyti nėra reikalo.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

94 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (Dešimtoji atskira direktyva Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalies prasme) 11 straipsnio 1–3 punktai yra tiesioginio veikimo ir jais privatiems asmenims suteikiamos teisės, kuriomis šie gali remtis prieš valstybę narę, neperkėlusią šios direktyvos į nacionalinę teisę ar perkėlusią ją netinkamai, ir kurias turi saugoti nacionaliniai teismai.

2. Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą reikia aiškinti taip, kad juo nedraudžiamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta, jog nėščia darbuotoja, laikinai atleista nuo darbo dėl nėštumo, turi teisę gauti atlyginimą, lygų

vidutiniam uždarbiui, kurį ji gavo referenciniu laikotarpiu iki nėštumo pradžios, į jį neįtraukiant priemokos už budėjimą darbo vietoje.

3. Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 ir 3 punktus reikia aiškinti taip, kad jais nedraudžiamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta, jog motinystės atostogose esanti darbuotoja turi teisę gauti atlyginimą, lygų vidutiniam uždarbiui, kurį ji gavo referenciniu laikotarpiu iki šių atostogų pradžios, į jį neįtraukiant priemokos už budėjimą darbo vietoje.

Parašai.