ROZSUDOK SÚDNEHO dvora (tretia komora)

z 1. júla 2010 *

Vo veci C-194/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Verwaltungsgerichtshof (Rakúsko) z 28. marca 2008 a doručený Súdnemu dvoru 9. mája 2008, ktorý súvisí s konaním:

Susanne Gassmayr

proti

Bundesminister für Wissenschaft und Forschung,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, vykonávajúci funkciu predsedu tretej komory, sudcovia P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (spravodajca) a A. Arabadjiev,

* Jazyk konania: nemčina.

generálny advokát: M. Poiares Maduro,
tajomník: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 20. mája 2009,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— rakúska vláda, v zastúpení: M. Winkler, splnomocnená zástupkyňa,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: V. Kreuschitz a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 3. septembra 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 11 bodov 1 až 3 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi S. Gassmayrovou a Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (spolkové ministerstvo pre výchovu, vedu a kultúru, ďalej len „Bundesminister“) týkajúceho sa toho, že Bundesminister jej odmietol zachovať vyplácania príplatku za služobnú pohotovosť počas období, keď bola oslobodená od práce alebo jej bolo zakázané vykonávať prácu z dôvodu tehotenstva a následne z dôvodu čerpania materskej dovolenky.

Právny rámec

Právna úprava Únie

3 Deviate, šestnáste a osemnáste odôvodnenie smernice 92/85 znie takto:

„keďže ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami;

…

keďže opatrenia súvisiace s organizáciou práce, týkajúce sa ochrany zdravia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, by nemali nijaký zmysel, ak by ich nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane zachovania mzdy a/alebo nároku na primeranú dávku;

…

keďže pojem primeranej dávky treba v prípade materskej dovolenky pokladať za technický referenčný bod, umožňujúci stanoviť minimálnu mieru ochrany, a za žiadnych okolností by sa nemal vykladať ako navodzovanie analógie medzi tehotenstvom a chorobou“.

4 Článok 2 uvedenej smernice uvádza:

„Na účely tejto smernice:

a) tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;

b) pracovníčkou krátko po pôrode sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

c) dojčiacou pracovníčkou sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

5 Článok 4 tej istej smernice nazvaný „Hodnotenie a informovanie“ stanovuje v odseku 1:

„Pri všetkých činnostiach, ktoré môžu byť spojené so špecifickým rizikom vystavenia látkam a vplyvom, procesom alebo pracovným podmienkam, ktorých neúplný zoznam je uvedený v prílohe I, zamestnávateľ zhodnotí charakter, stupeň a trvanie takéhoto vystavenia pracovníčok v zmysle článku 2 v príslušnom podniku alebo závode, a to buď priamo, alebo prostredníctvom ochranných a preventívnych služieb uvedených v článku 7 smernice [Rady] 89/391/EHS [z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)] s tým, aby:

— vyhodnotil všetky riziká pre bezpečnosť alebo zdravie a všetky možné účinky na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčok v zmysle článku 2,

— rozhodol o tom, aké opatrenia treba prijať.“

6 Článok 5 smernice 92/85 nazvaný „Opatrenia na základe výsledkov hodnotenia“ stanovuje v odsekoch 1 až 3:

„1. Ak výsledky hodnotenia uvedeného v článku 4 ods. 1 poukazujú na riziko pre bezpečnosť alebo zdravie alebo na účinok na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčky

v zmysle článku 2 bez toho, aby sa to dotklo článku 6 smernice 89/391/EHS, zamestnávateľ prijme potrebné opatrenia, ktorými zabezpečí, že dočasným prispôsobením pracovných podmienok a/alebo pracovného času danej pracovníčky sa predíde jej vystaveniu takým rizikám.

2. Ak prispôsobenie pracovných podmienok a/alebo pracovného času nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ak ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, zamestnávateľ prijme nevyhnutné opatrenia na prevedenie príslušnej pracovníčky na inú prácu.

3. Ak prevedenie na inú prácu nie je technicky a/alebo objektívne možné alebo ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, danej pracovníčke sa v súlade vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou poskytne dovolenka na celé obdobie potrebné na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia."

7 Článok 8 uvedenej smernice nazvaný „Materská dovolenka" stanovuje v odseku 1:

„Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou."

8 Článok 11 tej istej smernice nazvaný „Zamestnanecké práva“, znie takto:

„Aby sa pracovníčkam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. v prípadoch uvedených v článkoch 5, 6 a 7 musia byť zabezpečené zamestnanecké práva pracovníčok v zmysle článku 2, týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;

2. v prípade uvedenom v článku 8 sa musia byť zabezpečiť:

   a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 popri právach uvedených nižšie pod písmenom b);

   b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;

3. dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi;

4. členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu alebo dávku uvedenú v bode 1 a 2 b) vtedy, ak pracovníčka splní [tým, aby pracovníčka splnila – *neoficiálny preklad*] podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Tieto podmienky však za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu."

Vnútroštátna právna úprava

Zákon o ochrane materstva

9 Podľa § 3 ods. 1 zákona z roku 1979 o ochrane materstva (Mutterschutzgesetz 1979, ďalej len „MSchG") nesmú tehotné ženy pracovať počas ôsmich posledných týždňov predchádzajúcich predpokladanému dátumu pôrodu (ďalej len „doba ôsmich týždňov").

10 § 3 ods. 3 MSchG stanovuje, že okrem doby ôsmich týždňov sa zákaz pracovať uplatňuje aj na tehotné ženy, ak vyplýva z ňou predloženého lekárskeho potvrdenia vydaného ošetrujúcim lekárom alebo lekárom inšpekcie práce, že pokračovanie v činnosti by ohrozilo život alebo zdravie matky alebo dieťaťa.

11 § 5 MSchG nazvaný „Zákaz pracovať po pôrode“ stanovuje v odseku 1:

„Pracovníčky nesmú vykonávať prácu až do uplynutia doby ôsmich týždňov po pôrode… Ak došlo ku skráteniu osemtýždňovej lehoty pred pôrodom, predlžuje sa ochranná lehota po pôrode v rozsahu, v akom došlo k tomuto skráteniu, najviac však na 16 týždňov…“

12 § 14 MSchG nazvaný „Zachovanie vyplácania pracovnej odmeny“ v zmenenom a doplnenom znení uverejnenom v BGBl. 833/1992 a 434/1995 znie takto:

„1. Pokiaľ je na základe § 2 písm. b) [ods.] 4, § 4 písm. a), § 5 ods. 3 a 4 alebo § 6, ak neupravuje ustanovenie § 10 písm. a) ods. 3 niečo iné, nutné, aby došlo k zmene práce v podniku, má pracovníčka nárok na odmenu vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahovala v priebehu posledných 13 týždňov pracovného pomeru pred touto zmenou. Pokiaľ do tohto obdobia spadajú doby, počas ktorých pracovníčka z dôvodu choroby alebo skrátenej pracovnej doby nepoberala odmenu za prácu v plnej výške, predlžuje sa obdobie trinástich týždňov o tieto doby; na tieto doby sa však nebude pri výpočte priemerného zárobku prihliadať…

2. Pracovníčky, ktoré nesmú podľa § 3 ods. 3 vykonávať prácu, a pracovníčky, pre ktoré nie sú v podniku možnosti pre výkon práce na základe § 2 písm. b) [ods.] 4, § 4 písm. a), § 5 ods. 3 a 4 alebo § 6, majú nárok na odmenu za prácu, pre výpočet ktorej sa obdobne použije predchádzajúci odsek.“

Zákon o mzdách

13 Podľa § 3 ods. 1 a 2 zákona z roku 1956 o platoch (Gehaltsgesetz 1956, ďalej len „GehG“), uplatniteľného na spolkových úradníkov verejného sektora, medzi ktorých patrí aj žalobkyňa vo veci samej, má úradník právo na mesačnú odmenu a táto sa skladá z platu a prípadných príplatkov.

14 § 13c GehG nazvaný „Práva v prípade práceneschopnosti“ stanovuje:

„1. Úradník, ktorý nemôže vykonávať svoje funkcie v dôsledku nehody (s výnimkou pracovného úrazu) alebo choroby, má právo, ak jeho práceneschopnosť trvá aspoň 182 dní, na 80 % sumy mesačnej odmeny, na ktorú by mal právo, keby neexistovala takáto práceneschopnosť. Prídavku na deti sa toto zníženie netýka.

…

3 Zníženie vykonané podľa odseku 1 sa zníži o 80 % sumy zodpovedajúcej referenčnému základu uvedenému v odseku 4, pričom však táto suma nemôže byť vyššia ako celková suma zníženia stanovená v odseku 1.

4. Referenčný základ v zmysle odseku 3 je suma odmeny (bez výnimočných príjmov), príplatkov, náhrad a akcesorických príplatkov (s výnimkou tých, ktoré sú uvedené v § 19, § 20b alebo § 20c), ktoré by úradník dostával, keby mu nebolo zabránené vykonávať svoje funkcie, a na ktoré už nemá právo, keďže nie je v službe. V prípade nepaušálnych akcesorických príplatkov v zmysle prvej vety je potrebné založiť výpočet

na dvanástine sumy akcesorických príplatkov, ktoré úradník dostal v priebehu posledných dvanástich mesiacov pred začatím prvého zo všetkých období práceneschopnosti kumulovaných podľa odseku 2.

5. Zníženie mesačnej odmeny nadobúda účinnosť od dátumu začiatku práceneschopnosti, najskôr však v deň nasledujúci po uplynutí lehoty 182 pracovných dní uvedenej v odseku 1 a končí v deň okamžite predchádzajúci dňu, keď úradník opäť nastúpi do výkonu služby.

…

8. Počas celej doby trvania zákazu pracovať v súlade s [MSchG] (pokiaľ ide o dovolenku, tak pred, ako aj po pôrode) sa odseky 1 až 6 nemusia uplatňovať. Takýto zákaz práce prerušuje plynutie všetkých lehôt uvedených v odsekoch 1 až 6.“

15 § 15 GehG nazvaný „Akcesorické príplatky“ stanovuje v odsekoch 1, 2 a 5:

„1. Akcesorickými príplatkami sa rozumie:

(1) príplatok za dodatočné hodiny (§ 16),

…

(4) príplatok za služobnú pohotovosť (§ 17a),

…

Iba v obdobiach, v prípade ktorých existuje takisto právo na odmenu, môže existovať právo na akcesorický príplatok.

2. Akcesorické príplatky uvedené v odseku 1 bodoch 1, 4 až 6 a 8 až 11, ako aj príplatok za prácu v nedeľu a vo sviatok uvedený v odseku 1 bode 3 môžu mať podobu paušálneho príplatku, keď sú služby zakladajúce právo na takýto akcesorický príplatok poskytované permanentne alebo pravidelne, takže výpočet mesačného priemeru je možný (špecifický paušál). Stanovenie paušálnej sumy si vyžaduje súhlas spolkového kancelára, pokiaľ ide o prípady uvedené v odseku 1 bodoch 1, 3 až 6 a 10. Stanovenie jednotného paušálu za podobné služby je v podstate možné (skupinový paušál). Pokiaľ ide o paušálne akcesorické príplatky za dodatočné hodiny mimo zvyčajných hodín v službe, je potrebné určiť podiel odmeny, ktorý predstavuje príplatok poskytnutý za dodatočné hodiny.

…

5. Právo na paušálne akcesorické príplatky nie je ovplyvnené dovolenkou, v priebehu ktorej si úradník zachováva svoje právo na mesačnú odmenu alebo pracovným úrazom, ktorý mu bráni vykonávať jeho funkciu. Ak je z iného dôvodu úradník neprítomný na svojom mieste viac ako jeden mesiac, poskytovanie paušálneho akcesorického

príplatku sa prerušuje odo dňa nasledujúceho po dni, keď táto lehota uplynie, až do dátumu posledného dňa jeho neprítomnosti v službe.“

16 § 17a GehG nazvaný „Príplatok za služobnú pohotovosť“ stanovuje:

„1. Úradníkovi, ktorý bol povolaný k výkonu služobnej pohotovosti mimo rámec predpísaných služobných hodín podľa rozpisu služieb, patrí za dobu strávenú na pohotovosti a výkon služby namiesto mzdy podľa § 16 a § 17 príplatok za služobnú pohotovosť.

2. Výška príplatku za služobnú pohotovosť sa stanoví na základe doby strávenej v službe a priemerného vyťaženia počas služby…; jeho výpočet vyžaduje schválenie spolkového kancelára.“

17 Zo spisu vyplýva, že podľa § 17a GehG Rakúska republika prijala nariadenie týkajúce sa paušálneho výpočtu príplatkov za služobnú pohotovosť pre lekárov univerzitných kliník (Pauschalierungsverordnung für Journaldienstzulage für Ärzte an Universitätskliniken, BGBl. II, 202/2000), ktoré ako odmenu za každú hodinu služobnej pohotovosti v mieste výkonu práce stanovuje presné percento normalizovanej mzdy.

Zákon o štatúte úradníkov

18 Podľa § 50 ods. 1 zákona z roku 1979 o štatúte úradníkov (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979) sa môže úradníkovi zo služobných dôvodov nariadiť, aby bol k dispozícii v mieste výkonu práce alebo na inom presnom mieste, a to mimo zvyčajných hodín stanovených v tabuľke služieb a v prípade potreby alebo na požiadanie vykonávať svoju služobnú činnosť (permanentná služba, služobná pohotovosť v mieste výkonu práce).

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

19 Žalobkyňa vo veci samej pracovala od 1. januára 1995 ako interná lekárka na univerzitnej klinike anesteziológie Univerzity v Grazi (ďalej len „zamestnávateľ“). Dostávala príplatok za služobnú pohotovosť za dodatočné hodiny, ktoré vykonávala okrem normálnych hodín stanovených tabuľkou služieb.

20 Žalobkyňa vo veci samej prestala pracovať 4. decembra 2002, najprv podľa § 3 ods. 3 MSchG (zákaz práce na základe lekárskeho potvrdenia uvádzajúceho, že výkon profesijnej činnosti môže ohroziť život alebo zdravie matky alebo dieťaťa), potom podľa odseku 1 toho istého § 3 (zákaz pracovať počas doby ôsmich týždňov) a napokon podľa § 5 ods. 1 uvedeného zákona (zákaz práce počas ôsmich týždňov po pôrode).

21 V liste z 9. februára 2004 adresovanom jej zamestnávateľovi uviedla, že počas doby trvania zákazu pracovať, ktorý jej z dôvodu tehotenstva a potom z dôvodu materskej dovolenky bránil vykonávať služby služobnej pohotovosti, mala aj tak nárok na vyplatenie príplatku zodpovedajúcemu priemeru služieb pohotovosti vykonaných v mieste práce. Požiadala teda, aby jej boli vyplatené príslušné sumy takéhoto príplatku.

22 Rozhodnutím z 31. augusta 2004 jej zamestnávateľ túto žiadosť zamietol. Podľa neho sa na odmenu vyplatenú za rôzne služby pohotovosti vykonané v mieste práce v priebehu mesiacov predchádzajúcich zákazu práce nevzťahuje rezervná klauzula § 14 MSchG a táto odmena nepredstavuje paušálne akcesorické príplatky v zmysle § 15 GehG. Zamestnávateľ najmä tvrdil, že počas doby trvania zákazu práce žalobkyňa vo veci samej dostávala svoju odmenu, teda mesačnú mzdu a príplatky v súlade s § 3 ods. 2 GehG bez akýchkoľvek obmedzení. Na druhej strane žalobkyňa vo veci samej už nebola oprávnená vykonávať služobnú pohotovosť v mieste práce z dôvodu zákazu práce, ktorý sa na ňu vzťahoval, a preto nemala žiadne právo na príplatky za služobnú pohotovosť v mieste práce počas tohto obdobia. Podľa zamestnávateľa príplatok za služobnú pohotovosť musí konkrétne zodpovedať, pokiaľ ide o jeho výšku, rozsahu naozaj poskytnutých služieb a nezodpovedá paušálnym akcesorickým príplatkom. V žiadnom prípade takýto príplatok nemôže viesť k výpočtu priemerného mesačného príjmu.

23 Žalobkyňa vo veci samej podala žalobu na vnútroštátny súd proti rozhodnutiu Bundesminister z 9. mája 2005, ktorým jej bolo zamietnuté zachovanie predmetného príplatku, pričom sa odvolávala na zásadu práva Únie týkajúceho sa rovnosti odmeňovania medzi mužmi a ženami.

24 Na vnútroštátnom súde Bundesminister uviedlo, že neobmedzené zachovanie vyplácania odmeny žalobkyni vo veci samej zodpovedajúcej jej platovému zaradeniu univerzitnej asistentky, ako aj príplatkov uvedených v § 3 ods. 2 GehG počas dĺžky trvania zákazu práce, ktorý sa na ňu vzťahuje, je v plnej miere v súlade s článkom 141 ES a článkom 1 smernice Rady 75/117/EHS Rady z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179). Hoci rozsudok z 30. marca 2004, Alabaster (C-147/02, Zb. s. I-3101), stanovil zásadu zákazu diskriminácie v kontexte zvyšovania miezd vo všeobecnosti, právo, na ktoré sa odvoláva dotknutá osoba, sa netýka jej riadnej mesačnej mzdy, teda referenčnej mzdy, ani jej všeobecného zvyšovania.

25 Žalovaný vo veci samej takisto zdôrazňuje, že na rozdiel od koncoročného príplatku, o ktorý išlo vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 21. októbra 1999, Lewen (C-333/97, Zb. s. I-7243), táto vec sa týka príplatku za služobnú pohotovosť v mieste práce vyplácaného v závislosti od naozaj vykonaných služieb v jednotlivých prípadoch. Takýto akcesorický príplatok ku mzde má za cieľ výlučne kompenzovať nadbytok práce vzniknutý pracovníkovi, keď je konkrétne požiadaný o výkon takejto služby mimo bežných hodín stanovených v tabuľke služieb. Preto ak pracovník nie je požiadaný o služobnú pohotovosť v mieste práce, nemôže si nárokovať na odmenu z tohto titulu, a to nezávisle od jeho pracovných výkonov v rámci jeho zvyčajnej služby.

26 Nie je sporné, že žalobkyňa vo veci samej vykonávala služby pohotovosti v mieste práce počas referenčného obdobia uvedeného v § 14 ods. 1 MSchG predtým, ako začalo obdobie zákazu práce, ktoré sa na ňu uplatňuje podľa § 3 ods. 3 toho istého zákona, ani to, že dostávala za tieto služby príplatok vypočítaný v súlade s § 17a GehG.

27 Keďže Verwaltungsgerichtshof dospel k záveru, že nie je možné poskytnúť jasnú odpoveď na otázky vzniknuté v spore, ktorý rieši, najmä pokiaľ ide o článok 11 body 1 až 3 smernice 92/85, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. a) Má článok 11 body 1, 2 a 3 smernice [92/85] priamy účinok?

b) Majú sa v prípade priameho účinku vykladať uvedené ustanovenia v tom zmysle, že počas zákazu výkonu práce tehotných pracovníčok a/alebo počas materskej dovolenky existuje nárok na zachovanie vyplácania ‚príplatku za služobnú pohotovosť'?

c) Platí to v každom prípade vtedy, keď členský štát prijal systémové rozhodnutie o zachovaní vyplácania ‚pracovnej odmeny' v tom zmysle, že sú do nej zahrnuté v zásade všetky príjmy, avšak s výnimkou tzv. akcesorických príplatkov (podľa § 15 [GehG]), poskytovaných za vykonané služby (v závislosti od vykonaných úloh), medzi ktoré patrí ‚príplatok za služobnú pohotovosť', o ktorý ide v tejto veci?

2. Ak nemajú vyššie uvedené ustanovenia priamy účinok, majú byť prebraté členskými štátmi v tom zmysle, že pracovníčka, ktorá počas obdobia zákazu výkonu práce tehotných pracovníčok a/alebo počas materskej dovolenky už nemôže vykonávať služobnú pohotovosť, má nárok na zachovanie vyplácania príplatku za takéto služby?"

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania vzhľadom na článok 11 bod 1 smernice 92/85

28 Je potrebné najprv konštatovať, že Komisia Európskych spoločenstiev spochybňuje prípustnosť prejudiciálnych otázok v rozsahu, v akom sa týkajú článku 11 bodu 1 smernice 92/85, keďže má pochybnosti o ich relevantnosti na riešenie sporu vo veci samej. Domnieva sa, že toto ustanovenie nie je v predmetnom prípade relevantné, keďže otázka, ktorá vzniká v tomto spore sa netýka práv upravených v článkoch 5, 6 a 7 smernice, ale len sumy odmeny, na ktorú má žalobkyňa nárok za obdobie, počas ktorého bola neprítomná v práci z dôvodu tehotenstva a potom materskej dovolenky.

29 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý vec prejednáva a musí prevziať zodpovednosť za rozhodnutie sporu, prináleží, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia o prejudiciálnej otázke pre vydanie svojho rozhodnutia, ako aj relevantnosť otázok, ktoré položí Súdnemu dvoru (pozri najmä rozsudky z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, bod 59, ako aj z 26. júna 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophones a i., C-305/05, Zb. s. I-5305, bod 18).

30 Súdny dvor však dospel k záveru, že nemôže rozhodovať o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom, pokiaľ je zjavné, že výklad alebo posúdenie platnosti predpisu Spoločenstva, o ktoré žiada vnútroštátny súd, nemajú žiadny vzťah k existencii alebo predmetu sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo pokiaľ Súdny dvor nemá k dispozícii skutkové alebo právne skutočnosti potrebné na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (pozri rozsudky Bosman, už citovaný, bod 61, a z 13. júla 2000, Idéal tourisme, C-36/99, Zb. s. I-6049, bod 20).

31 Okrem toho je nevyhnutné, aby vnútroštátny súd aspoň v minimálnej miere objasnil dôvody výberu ustanovení práva Únie, ktorých výkladu sa domáha, a súvislosť, ktorá existuje medzi týmito ustanoveniami a ustanoveniami vnútroštátneho práva vzťahujúcimi sa na konanie vo veci samej (pozri najmä rozsudok zo 6. marca 2007, Placanica a i., C-338/04, C-359/04 a C-360/04, Zb. s. I-1891, bod 34).

32 Vo veci samej sa v rozhodnutí vnútroštátneho súdu konštatuje, že žalobkyňa prestala pracovať počas svojho tehotenstva na základe § 3 ods. 3 MSchG, čo je ustanovenie, podľa ktorého tehotná žena nemôže pracovať počas svojho tehotenstva, ak z potvrdenia, ktoré predloží, vydaného ošetrujúcim lekárom alebo lekárom inšpekcie práce, vyplýva, že pokračovanie v práci by ohrozilo život alebo zdravie matky alebo dieťaťa.

33 Vnútroštátny súd chce na základe svojich otázok, ktoré sa týkajú článku 11 bodov 1 až 3 smernice 92/85, určiť príjem, na ktorý má táto pracovníčka nárok počas obdobia, keď nepracuje počas tehotenstva v súlade s článkom 5 ods. 3 tejto smernice, ako aj počas materskej dovolenky podľa článku 8 tejto smernice.

34 Je potrebné pripomenúť, že článok 4 ods. 1 a článok 5 smernice 92/85 majú za cieľ zabezpečiť osobitnú ochranu tehotným pracovníčkam a pracovníčkam, ktoré porodili alebo dojčia, pred akoukoľvek činnosťou, ktorá by mohla predstavovať špecifické riziko pre ich bezpečnosť alebo zdravie alebo mať závažné negatívne následky na tehotenstvo alebo dojčenie (rozsudok z 27. februára 2003, Busch, C-320/01, Zb. s. I-2041, bod 42). Normotvorca Únie tým, že prijal túto smernicu, zaviedol systém hodnotenia a oznamovania rizík, ako aj zákaz vykonávania niektorých činností pre takúto pracovníčku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. februára 2005, Komisia/Rakúsko, C-203/03, Zb. s. I-935, bod 44).

35 Pre prípad, žeby výsledky hodnotenia rizík vykonaného v súlade s článkom 4 smernice 92/85 odhalili riziko pre bezpečnosť alebo zdravie, ako aj dosah na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčky, článok 5 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovuje, že zamestnávateľ je povinný pristúpiť k dočasnému prispôsobeniu pracovných podmienok a/alebo pracovného času, alebo, ak to nie je technicky alebo objektívne možné alebo to nemožno požadovať z riadne odôvodnených príčin, k zmene pracovného miesta.

36 Len za predpokladu, že by sa takáto zmena ukázala nemožnou, článok 5 ods. 3 uvedenej smernice stanovuje, že sa danej pracovníčke v súlade s právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou poskytne dovolenka na celé obdobie potrebné na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia (rozsudky z 19. novembra 1998, Høj Pedersen a i., C-66/96, Zb. s. I-7327, bod 57, ako aj z dnešného dňa Parviainen, C-471/08, Zb. s. I-6533, bod 32).

37 Verwaltungsgerichtshof vo svojom rozhodnutí o podaní návrhu na začatie prejudiciálneho konania citoval ustanovenia článkov 4 a 5 smernice 92/85 týkajúcich sa posúdenia rizík, ako aj prijatia opatrení po takomto posúdení a položil prejudiciálne otázky týkajúce sa článku 11 bodu 1 tejto smernice, čo je ustanovenie, ktoré odkazuje na uvedený článok 5.

38 Na pojednávaní na Súdnom dvore v odpovedi na ním položené otázky rakúska vláda potvrdila, že v súlade s § 3 ods. 3 MSchG je zakázané, aby tehotné ženy pracovali, keď výkon profesijnej činnosti ohrozuje ich zdravie alebo život alebo ich dieťa. Podľa tejto vlády ide o ustanovenie, ktoré sa často uplatňuje na tehotné ženy staršie ako 30 alebo 35 rokov, umožňujúce zastavenie práce skôr ako pred začiatkom normálnej materskej dovolenky s cieľom vyhnúť sa komplikáciám. Nejde o zákaz spojený s profesijnou činnosťou, ale skôr o zákaz závisiaci od osobnej situácie tehotnej ženy a jej fyzického stavu.

39 Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či žalobkyňa vo veci samej bola počas svojho tehotenstva postihnutá chorobou alebo komplikáciami spojenými s tehotenstvom, alebo či bola oslobodená od práce s cieľom zabezpečiť jej bezpečnosť alebo zdravie z dôvodu prípadného profesijného rizika ohrozujúceho jej bezpečnosť alebo zdravie alebo jej dieťa.

40 V každom prípade je však potrebné uviesť, že v oboch týchto prípadoch dôvod zastavenia práce vzniknutý počas tehotenstva je rovnaký, teda ochrana bezpečnosti alebo zdravia tehotnej pracovníčky alebo jej dieťaťa. Okrem toho článok 11 bod 1 smernice 92/85 je jediným ustanovením tejto smernice, ktoré upravuje príjem, na ktorý má tehotná pracovníčka právo počas tehotenstva.

41 Keďže sa na jednej strane zjavne nezdá, že by výklad článku 11 bodu 1 smernice 92/85 požadovaný vnútroštátnym súdom nemal žiadny vzťah s realitou alebo predmetom sporu vo veci samej, a na druhej strane Súdny dvor má dostatok prvkov na výklad pravidiel stanovených touto smernicou, pokiaľ ide o situáciu, ktorá je predmetom sporu vo veci samej, nie je potrebné, na rozdiel od toho, čo tvrdí Komisia, domnievať sa, že prejudiciálne otázke sú neprípustné v rozsahu, v akom sa týkajú tohto ustanovenia.

42 Za týchto okolností sa treba domnievať, že návrh na začatie prejudiciálneho konania v rozsahu, v akom sa týka článku 11 bodu 1 smernice 92/85, je prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke písm. a) týkajúcej sa priameho účinku článku 11 bodov 1 až 3 smernice 92/85

43 V prvej otázke písm. a) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 11 body 1 až 3 smernice 92/85 môže mať priamy účinok a spôsobiť vznik práv v prospech jednotlivcov, ktoré si títo jednotlivci môžu uplatniť voči členskému štátu, ktorý neprebral uvedenú smernicu do vnútroštátneho práva alebo ktorý ju prebral nesprávne, pričom tieto práva sú vnútroštátne súdy povinné chrániť.

44 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že vo všetkých prípadoch, keď sa ustanovenia smernice z hľadiska ich obsahu zdajú byť nepodmienené a dostatočne presné, sa jednotlivci môžu na ne odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi voči štátu, či už preto, že tento štát neprebral smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku v stanovenej lehote, alebo preto, že ju prebral nesprávne (pozri najmä rozsudky z 19. januára 1982, Becker, 8/81, Zb. s. 53, bod 25; zo 17. septembra 1996, Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio a i., C-246/94 až C-249/94, Zb. s. I-4373, bod 17, ako aj zo 17. júla 2008, Flughafen Köln/Bonn, C-226/07, Zb. s. I-5999, bod 23 a citovanú judikatúru).

45 Ustanovenie práva Únie je bezpodmienečné vtedy, ak vyjadruje povinnosť, ktorá nie je viazaná na žiadnu podmienku, a jej uplatnenie ako ani účinky si nevyžadujú prijatie právneho aktu, či už inštitúciami Únie alebo orgánmi členských štátov. Ustanovenie sa považuje za dostatočne presné, aby sa naň mohol odvolávať právny subjekt a za uplatniteľné súdom vtedy, ak vyjadruje povinnosť prostredníctvom jednoznačných

výrazov (pozri najmä rozsudky Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio a i., už citovaný, bod 19, ako aj z 26. októbra 2006, Pohl-Boskamp, C-317/05, Zb. s. I-10611, bod 41).

46 Článok 11 body 1 až 3 smernice 92/85 spĺňa tieto kritériá, keďže jednoznačným spôsobom ukladá členským štátom presnú povinnosť, pokiaľ ide o výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, aby po zmene pracovných podmienok, pri dočasnom pridelení na inú prácu a počas období neprítomnosti v práci počas tehotenstva uvedených v článkoch 5 až 7 tej istej smernice, ako aj počas materskej dovolenky uvedenej v článku 8 tejto smernice boli zachované práva spojené s pracovnou zmluvou tehotných a dojčiacich pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode, ako aj s odmenou a/alebo primeraným príjmom.

47 Iste, článok 11 bod 1 smernice 92/85 stanovuje, že pokiaľ ide o tehotné pracovníčky, v prípadoch uvedených v článku 5 tejto smernice – teda tých, ktorých sa týka dočasná zmena ich podmienok v práci, dočasné pridelenie na iné miesto alebo napokon oslobodenie od práce – tento príjem sa musí zabezpečiť v súlade s právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

48 Presnosť a bezpodmienečnosť článku 11 bodu 1 smernice 92/85 však nie sú ovplyvnené odkazom na právny predpis a vnútroštátnu prax. Hoci totiž toto ustanovenie ponecháva členským štátom určitú mieru voľnej úvahy pri prijímaní spôsobov jeho vykonania, táto okolnosť nespochybňuje presnosť a bezpodmienečnosť uvedeného ustanovenia. Spôsoby takéhoto vykonania nemôžu v žiadnom prípade mať dosah na samotný obsah práva uvedeného v tomto článku 11 bode 1 a nemôžu takto podmieňovať existenciu alebo obmedzovať dosah tohto práva (pozri rozsudky Parviainen, už citovaný, bod 55, a, pokiaľ ide o článok 10 smernice 92/85, zo 4. októbra 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Zb. s. I-6915, body 33 a 34; pozri tiež analogicky rozsudky

z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 105, ako aj z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 67).

49 Takisto článok 11 bod 3 smernice 92/85 stanovuje, že pokiaľ ide o pracovníčky na materskej dovolenke uvedené v článku 8 tejto smernice, dávka, na ktorú odkazuje bod 2 písm. b) uvedeného článku 11 sa pokladá za primeranú, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom.

50 Skutočnosť, že podľa článku 11 bodu 3 smernice 92/85 však tieto príjmy môžu byť ohraničené prípadným stropom stanoveným vnútroštátnym právnym predpisom, takže suma takejto dávky sa môže v jednotlivých členských štátoch meniť, nespochybňuje ani presnosť a bezpodmienečnosť tohto ustanovenia, ani ustanovenia bodu 2 toho istého článku. Keďže príjmy, ktoré musia byť zabezpečené pracovníčke na materskej dovolenke, stanovuje zákon, uplatnenie hranice stanovenej v uvedenom článku 11 bode 3 neznemožňuje súdu použiť body 2 a 3 tohto článku na okolnosti sporu, ktorý rozhoduje, a v dôsledku toho zbaviť obsah tohto ustanovenia jeho dostatočne presnej povahy (pozri analogicky rozsudok Impact, už citovaný, bod 61).

51 Pokiaľ ide o možnosť členských štátov v súlade s článkom 11 bodom 4 smernice 92/85 podmieniť právo na odmenu alebo dávku uvedenú v bode 1 a bode 2 písm. b) tohto článku tým, aby pracovníčka splnila podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, je potrebné uviesť, že tieto podmienky vzniku práva nespochybňujú minimálnu ochranu stanovenú v uvedenom článku 11 bodoch 1 až 3 a môžu v každom prípade podliehať súdnemu preskúmaniu.

52 Je teda potrebné konštatovať, že ustanovenia článku 11 bodov 1 až 3 smernice 92/85 spĺňajú všetky podmienky stanovené na to, aby mali priamy účinok.

53 Za týchto okolností je potrebné odpovedať na prvú otázku písm. a) tak, že článok 11 body 1 až 3 smernice 92/85 má priamy účinok a spôsobuje vznik práv v prospech jednotlivcov, ktoré si títo jednotlivci môžu uplatniť voči členskému štátu, ktorý neprebral túto smernicu do vnútroštátneho práva alebo ktorý ju prebral nesprávne, pričom tieto práva je vnútroštátny súd povinný chrániť.

O prvej otázke písm. b) a c) týkajúcej sa práva na príplatok za služobnú pohotovosť

54 Svojou prvou otázkou písm. b) a c) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 11 body 1 až 3 smernice 92/85 vykladať v tom zmysle, že počas dĺžky oslobodenia od práce alebo zákazu práce týkajúceho sa tehotných pracovníčok a/alebo pracovníčok na materskej dovolenke musí byť zachované právo na výplatu príplatku za služobnú pohotovosť. V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd najmä pýta, či odpoveď na túto otázku ovplyvňuje to, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, stanovuje právo tehotnej pracovníčky oslobodenej od práce počas tehotenstva alebo materskej dovolenky na odmenu ekvivalentnú priemernej mzde, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho jej neprítomnosti v práci počas tehotenstva, ako aj začiatku jej materskej dovolenky, s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť.

55 Na úvod je potrebné upresniť, že touto otázkou sa vnútroštátny súd pýta na rozsah práva na príjem tehotnej pracovníčky počas dvoch odlišných období, teda na jednej strane obdobia neprítomnosti v práci počas tehotenstva a na druhej strane obdobia zákazu práce zodpovedajúceho materskej dovolenke.

56 Vzhľadom na to, že rôzne ustanovenia smernice 92/85 upravujú tieto dve obdobia, je potrebné odpovedať oddelene na otázku položenú vnútroštátnym súdom v závislosti od toho, či sa týka práva na odmenu pracovníčky počas tehotenstva alebo počas materskej dovolenky.

O práve tehotnej pracovníčky oslobodenej od práce počas tehotenstva z dôvodu ohrozenia bezpečnosti alebo zdravia na príplatok za služobnú pohotovosť

57 Z článku 11 bodu 1 smernice 92/85 vyplýva, že v prípadoch uvedených v článkoch 5 až 7 musia byť zabezpečené zamestnanecké práva tehotných a dojčiacich pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania odmeny a/alebo nároku na primeranú dávku v súlade s právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

58 Na rozdiel od tehotných pracovníčok uvedených v článku 5 ods. 1 a 2 smernice 92/85, ktoré naďalej skutočne pracujú a vykonávajú úlohy, ktorými ich poverí zamestnávateľ, tehotná pracovníčka uvedená v odseku 3 tohto článku je oslobodená od práce počas celého obdobia potrebného na zabezpečenie ochrany jej bezpečnosti a zdravia, ako aj implicitne bezpečnosti a zdravia jej dieťaťa.

59 Vzhľadom na to všetky ochranné opatrenia uvedené v článku 5 smernice 92/85 sa neprijímajú na žiadosť tehotnej pracovníčky, ale z dôvodu jej stavu počas tehotenstva. Vyplývajú z posúdenia rizík a zákonného zákazu stanoveného týmto článkom 5, ako aj príslušnými ustanoveniami vnútroštátneho práva a ich cieľom je vyhnúť sa akémukoľvek ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia tejto pracovníčky alebo jej dieťaťa. Preto hoci sa výsledok hodnotenia rizík, ktoré musí zamestnávateľ vykonať podľa článku 4 tej istej smernice, zdá byť odlišný v závislosti od jednotlivých odsekov uvedeného článku 5, ktorý sa má uplatniť, cieľ ochrany sledovaný touto smernicou v prípade tehotných pracovníčok uvedených v tom istom článku, sa nemení. Okrem toho, ako vyplýva z jeho znenia, prináleží zamestnávateľovi, aby dodržiaval výslovne stanovené poradie, podľa ktorého sa musia prijímať ochranné opatrenia stanovené týmto článkom a podmienky vzťahujúce sa na toto poradie.

60 Skúmanie znenia článku 11 bodu 1 smernice 92/85, ako aj cieľa ochrany bezpečnosti a zdravia tehotných a dojčiacich pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode sledovaných touto smernicou odhaľuje, že tehotná pracovníčka, akou je žalobkyňa vo veci samej, ktorá je dočasne oslobodená od práce a ktorej príslušná odmena za obdobie predchádzajúce tomuto oslobodeniu sa skladala zo základnej mzdy, určitých príplatkov a príplatku za služobnú pohotovosť za dodatočné hodiny odpracované nad rámec normálnych hodín stanovených tabuľkou služieb, nemá právo na základe tohto ustanovenia na výplatu takéhoto príplatku.

61 V prvom rade, hoci príplatok za služobnú pohotovosť založený na pracovnoprávnom vzťahu predstavuje odmenu v zmysle článku 141 ES, nič to nemení na tom, že článok 11 bod 1 smernice 92/85 vo väčšine jazykových verzií existujúcich v čase jej prijatia odkazuje na zachovanie odmeny vo všeobecnosti a nie konkrétnej odmeny dotknutej pracovníčky.

62 Okrem toho článok 11 bod 4 tejto smernice stanovuje, že členské štáty môžu podriadiť právo na odmenu alebo dávku uvedenú v bode 1 tohto článku tomu, aby dotknutá pracovníčka splnila podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi.

63 Ďalej, Súdny dvor už uviedol, že skutkové okolnosti týkajúce sa povahy vykonávaných prác a podmienok, za ktorých sa tieto vykonávajú, možno prípadne považovať za také, že predstavujú objektívne faktory, ktoré nie sú diskrimináciou založenou na pohlaví a mohli by odôvodniť prípadné rozdiely v odmene medzi rôznymi skupinami pracovníkov (pozri v tomto zmysle v rámci článku 141 ES rozsudok z 30. marca 2000, JämO, C-236/98, Zb. s. I-2189, bod 52).

64 Pritom vo veci samej sa podľa dokumentov, ktoré má k dispozícii Súdny dvor, príplatok za služobnú pohotovosť vypláca pracovníkom na základe doby strávenej v službe počas dodatočných hodín a priemerného vyťaženia dotknutého pracovníka počas služby. Je nesporné, že počas obdobia zákazu práce počas tehotenstva tehotná pracovníčka nevykonáva službu, za ktorú vzniká právo na výplatu tohto príplatku.

65 Ako už Súdny dvor rozhodol v bodoch 49 a 61 už citovaného rozsudku Parviainen, pokiaľ ide o tehotnú pracovníčku pridelenú dočasne na iné miesto počas a z dôvodu jej tehotenstva podľa článku 5 ods. 2 smernice 92/85, členské štáty a prípadne sociálni partneri nie sú povinní podľa článku 11 bodu 1 tejto smernice zachovať pri tomto dočasnom pridelení prvky odmeny alebo príplatky, ktoré sú závislé od výkonu špecifických funkcií za osobitných podmienok zo strany dotknutej pracovníčky a ktoré v podstate majú kompenzovať nepríjemnosti spojené s týmto výkonom. To isté platí, pokiaľ ide o tehotnú pracovníčku oslobodenú od práce podľa článku 5 ods. 3 uvedenej smernice a ustanovenia príslušného vnútroštátneho práva.

66 Napokon článok 11 bod 1 smernice 92/85 výslovne odkazuje na právne predpisy a/alebo vnútroštátnu prax.

67 Ako vyplýva z bodu 48 tohto rozsudku, uvedené ustanovenie ponecháva členským štátom určitú mieru voľnej úvahy pri definovaní podmienok výkonu a uplatňovania nárokov tehotných pracovníčok uvedených v článku 5 ods. 3 smernice 92/85. Členským štátom teda prislúcha, aby definovali spôsoby uplatnenia uvedených nárokov, avšak bez toho, aby akokoľvek podmieňovali samotný vznik tohto práva, ktorý vyplýva priamo z tejto smernice a z pracovnoprávneho vzťahu medzi tehotnou pracovníčkou a jej zamestnávateľom (pozri analogicky rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 53 a takisto rozsudok Parviainen, už citovaný, bod 55).

68 Výkon tejto miery voľnej úvahy zo strany členských štátov a prípadne sociálnych partnerov pri určovaní príjmu, na ktorý má právo tehotná pracovníčka dočasne oslobodená od práce počas a z dôvodu tehotenstva, nemôže na jednej strane narúšať cieľ ochrany bezpečnosti a zdravia tehotných pracovníčok sledovaný smernicou 92/85 ani na druhej strane nezohľadniť skutočnosť, že toto oslobodenie predstavuje posledné prípustné opatrenie ochrany, ktoré sa uplatní, len ak je dočasné pridelenie na iné miesto technicky a/alebo objektívne nemožné alebo ak ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov.

69 Ako totiž vyplýva zo šestnásteho odôvodnenia smernice 92/85, opatrenia súvisiace s organizáciou práce, týkajúce sa ochrany zdravia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, by nemali potrebný účinok, keby ich nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane zachovania odmeny a/alebo nároku na primeranú dávku.

70 Pokiaľ ide o tehotné pracovníčky nakoniec oslobodené od práce podľa článku 5 ods. 3 tejto smernice, členské štáty a prípadne sociálni partneri môžu zabezpečiť vyplácanie príjmu vo forme primeranej dávky, odmeny alebo ich kombinácie, ale voľba, ktorý vykonajú v tejto súvislosti, a úroveň, na ktorej sa stanoví príjem, nesmú narušiť uvedený potrebný účinok.

71 Je zjavné, že potrebný účinok smernice 92/85 a ňou sledované ciele by neboli zabezpečené, keby bolo možné, aby zamestnávateľ stanovením zníženej úrovne príjmu podľa článku 11 bodu 1 tejto smernice použil článok 5 ods. 3 tejto smernice s cieľom znížiť finančnú ujmu, ktorá by mu mohla vzniknúť z dôvodu neprítomnosti tehotnej pracovníčky počas tehotenstva.

72 Keď sa členské štáty a prípadne sociálni partneri rozhodnú v súlade s článkom 11 bodom 1 smernice 92/85 zabezpečiť tehotnej pracovníčke, ktorá je oslobodená od práce alebo jej je zakázané pracovať podľa článku 5 ods. 3 tejto smernice, príjem vo forme odmeny, primeranej dávky alebo ich kombinácie, tento príjem sa musí v každom prípade skladať z mesačnej základnej mzdy tejto pracovníčky, ako aj z prvkov odmeny alebo príplatkov viažucich sa na jej profesijný status, ktorý týmto oslobodením od práce nie je vôbec spochybnený, ako sú najmä príplatky za riadenie, odpracované roky a odbornú kvalifikáciu (pozri v tomto zmysle rozsudok Parviainen, už citovaný, bod 60).

73 Akýkoľvek iný výklad článku 11 bodu 1 smernice 92/85 týkajúci sa práva na príjem tehotných pracovníčok uvedených v článku 5 tejto smernice by bol takej povahy, že by narušil potrebný účinok tejto smernice a zbavil by ju podstatnej časti obsahu.

74 Zo spisu, ktorý má k dispozícii Súdny dvor, vyplýva, že odmena, na ktorú má právo tehotná pracovníčka, na ktorú sa vzťahuje zákaz práce počas tehotenstva podľa § 3 ods. 3 MSchG, sa vypočítava v súlade s § 14 ods. 1 a 2 toho istého zákona. Podľa týchto ustanovení má tehotná pracovníčka právo na odmenu, ktorá je rovnocenná priemernej mzde, ktorú dostávala v priebehu posledných trinástich týždňov predchádzajúcich zákazu práce. Príplatky za služobnú pohotovosť, na ktoré mala pracovníčka právo počas tohto referenčného obdobia, sa nezohľadňujú pri výpočte tejto priemernej odmeny.

75 Z dôvodov uvedených v bodoch 60 až 67 tohto rozsudku vylúčenie príplatku za služobnú pohotovosť z odmeny, na ktorú si oprávnene nárokuje tehotná pracovníčka dočasne oslobodená od práce počas jej tehotenstva nemožno považovať za odporujúce článku 11 bodu 1 smernice 92/85.

76 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné odpovedať vnútroštátnemu súdu tak, že článok 11 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že v rozpore s ním nie je vnútroštátna právna úprava stanovujúca, že tehotná pracovníčka dočasne oslobodená od práce z dôvodu svojho tehotenstva má právo na odmenu ekvivalentnú priemernej mzde, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho jej tehotenstvu, s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť.

O práve pracovníčky na materskej dovolenke na príplatok za služobnú pohotovosť

77 Vnútroštátny súd sa takisto pýta, či článok 11 body 2 a 3 smernice 92/85 sa majú vykladať v tom zmysle, že v rozpore s ním je vnútroštátna právna úprava stanovujúca, že pracovníčka na materskej dovolenke má právo na odmenu ekvivalentnú priemernej mzde, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho začiatku jej materskej dovolenky, s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť.

78 Ako vyplýva z bodov 61 a 64 tohto rozsudku, keďže je príplatok za služobnú pohotovosť založený na pracovnoprávnom vzťahu a poskytuje sa pracovníkovi na základe doby strávenej v službe počas dodatočných hodín a priemerného vyťaženia dotknutého pracovníka počas služby, patrí pod pojem odmena uvedený v článku 141 ES.

79 Z toho však nevyplýva, že pracovníčka neprítomná v práci z dôvodu materskej dovolenky má právo podľa článku 11 bodov 2 a 3 smernice 92/85 na všetky príplatky a náhrady, ktoré dostáva mesačne v čase, keď je v práci a vykonáva úlohy, ktoré jej zamestnávateľ zveril.

80 Podľa judikatúry Súdneho dvora sa totiž pracovníčky na materskej dovolenke upravenej vnútroštátnym právnym predpisom nachádzajú v špecifickej situácii, ktorá vyžaduje, aby im bola poskytnutá osobitná ochrana, ale ktorú nemožno zamieňať s ochranou muža ani ženy, ktorí sú naozaj prítomní na svojom pracovnom mieste alebo sú práceneschopní (pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, Zb. s. I-475, bod 17; z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 40, ako aj Alabaster, už citovaný, bod 46).

81 Cieľom materskej dovolenky, ktorú čerpá pracovníčka, je na jednej strane ochrana biologického stavu ženy v priebehu jej tehotenstva a aj po ňom a na druhej strane ochrana osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia nasledujúceho po tehotenstve a pôrode (pozri rozsudky z 12. júla 1984, Hofmann, 184/83, Zb. s. 3047, bod 25; z 30. apríla 1998, Thibault, C-136/95, Zb. s. I-2011, bod 25, ako aj Boyle a i., už citovaný, bod 41).

82 Za týchto okolností sa pracovníčky nemôžu užitočne dovolávať prospechu z ustanovení článku 141 ES alebo článku 11 bodov 2 a 3 smernice 92/85 na účely nárokovania si zachovania celej ich odmeny počas materskej dovolenky, ako keby naozaj vykonávali tak ako ostatní pracovníci svoju prácu (pozri v tomto zmysle rozsudky Gillespie a i., už citovaný, bod 20, ako aj Alabaster, už citovaný, bod 46).

83 Ako vyplýva zo smernice 92/85 a z judikatúry Súdneho dvora v danej oblasti, normotvorca Únie si želal garantovať, aby pracovníčka mala počas materskej dovolenky príjem sumy prinajmenšom ekvivalentnej sume dávky stanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi v oblasti sociálneho zabezpečenia v prípade prerušenia práce zo zdravotných dôvodov (rozsudok Boyle a i., už citovaný, bod 32).

84 Vyplácanie príjmu na takej úrovni musí byť zabezpečené pracovníčkam počas ich materskej dovolenky, či už tento príjem bude vyplatený v súlade s článkom 11 bodom 2 písm. b) smernice 92/85 vo forme dávky, odmeny alebo ich kombinácie (rozsudky Boyle a i., už citovaný, bod 33, ako aj Lewen, už citovaný, bod 22).

85 V súlade s článkom 11 bodmi 2 a 3 smernice zamestnávateľ musí počas materskej dovolenky zabezpečiť zachovanie odmeny a/alebo primeranej dávky, pričom príjem garantovaný pracovníčkam počas takejto dovolenky, keď je vyplácaný vo forme dávky,

odmeny alebo prípadne ich kombinácie, musí byť primeraný v zmysle uvedeného bodu 3 (pozri rozsudok Boyle a i., už citovaný, bod 34).

86 Keď je pracovníčka neprítomná v práci, pretože je na materskej dovolenke, minimálna ochrana požadovaná článkom 11 bodmi 2 a 3 smernice 92/85 teda neimplikuje zachovanie celej odmeny dotknutej osoby ani vyplácanie príplatku za služobnú pohotovosť.

87 Vo veci samej sa však vnútroštátny súd pýta na dosah, aký môže mať na právo na odmenu pracovníčky na materskej dovolenke skutočnosť, že členský štát stanovil právo tejto pracovníčky na odmenu ekvivalentnú priemernej mzde, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho začiatku jej materskej dovolenky, s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť.

88 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že článok 11 body 2 a 3 smernice 92/85 stanovuje len minimálnu ochranu, pokiaľ ide o právo na príjem tehotných pracovníčok oslobodených od práce počas materskej dovolenky podľa článku 8 tejto smernice. Žiadne jej ustanovenie nebráni členským štátom alebo prípadne ich sociálnym partnerom stanoviť zachovanie všetkých prvkov odmeny a všetkých príplatkov, vrátane príplatku za služobnú pohotovosť, na ktoré mala tehotná pracovníčka právo pred tehotenstvom a materskou dovolenkou.

89 Smernica 92/85, ktorá bola prijatá v súlade s článkom 118A Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES), nebráni členskému štátu, ako vyplýva z článku 137 ods. 4 ES, zachovať alebo prijať prísnejšie ochranné

opatrenia pod podmienkou, že sú zlučiteľné s ustanoveniami tejto Zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok Jiménez Melgar, už citovaný, bod 37).

90 Keďže systém odmeny stanovený vnútroštátnou právnou úpravou, o akú ide vo veci samej, predstavuje opatrenie ochrany, ktoré je výhodnejšie pre pracovníčky na materskej dovolenke ako opatrenie vyžadované podľa smernice 92/85, vylúčenie určitých prvkov odmeny z výpočtu vyplácaného príjmu počas tejto dovolenky nemožno považovať za odporujúce článku 11 bodom 2 a 3 tejto smernice.

91 V dôsledku toho je potrebné odpovedať vnútroštátnemu súdu tak, že článok 11 body 2 a 3 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že v rozpore s ním nie je vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje, že pracovníčka na materskej dovolenke má právo na odmenu ekvivalentnú priemernej mzde, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho začiatku jej materskej dovolenky, s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť.

O druhej otázke týkajúcej sa dôsledkov neexistencie priameho účinku

92 Touto otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či v prípade, že ustanovenia článku 11 bodov 2 a 3 smernice 92/85 nemajú priamy účinok, majú byť prebraté členskými štátmi v tom zmysle, že pracovníčka, ktorá počas obdobia zákazu výkonu práce tehotných pracovníčok a/alebo počas materskej dovolenky už nemôže vykonávať služobnú pohotovosť, má nárok na zachovanie vyplácania príplatku za takéto služby.

93 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku písm. a) nie je potrebné na druhú otázku odpovedať.

O trovách

94 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

1. **Článok 11 body 1 až 3 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) má priamy účinok a spôsobuje vznik práv v prospech jednotlivcov, ktoré si títo jednotlivci môžu uplatniť voči členskému štátu, ktorý neprebral túto smernicu do vnútroštátneho práva alebo ktorý ju prebral nesprávne, pričom tieto práva je vnútroštátny súd povinný chrániť.**

2. **Článok 11 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že v rozpore s ním nie je vnútroštátna právna úprava stanovujúca, že tehotná pracovníčka dočasne oslobodená od práce z dôvodu svojho tehotenstva má právo na**

odmenu ekvivalentnú priemernej mzde, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho jej tehotenstvu, s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť.

3. Článok 11 body 2 a 3 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že v rozpore s ním nie je vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje, že pracovníčka na materskej dovolenke má právo na odmenu ekvivalentnú priemernej mzde, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho začiatku jej materskej dovolenky, s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť.

Podpisy