РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

1 юли 2010 година *

По дело C-194/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Verwaltungsgerichtshof (Австрия) с акт от 28 март 2008 г., постъпил в Съда на 9 май 2008 г., в рамките на производство по дело

Susanne Gassmayr

срещу

Bundesminister für Wissenschaft und Forschung,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на втори състав, изпълняващ функцията на председател на трети състав, г-жа P. Lindh, г-н A. Rosas, г-н A. Ó Caoimh (докладчик) и г-н Ал. Арабаджиев, съдии,

* Език на производството: немски.

генерален адвокат: г-н M. Poiares Maduro,
секретар: г-н K. Malacek, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 20 май 2009 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за австрийското правителство, от г-жа M. Winkler, в качеството на представител,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н V. Kreuschitz и г-н M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 3 септември 2009 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 11, точки 1—3 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО, ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88).

2 Запитването е представено в рамките на спор между г-жа Gassmayr и Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (федерален министър на образованието, науката и културата, наричан по-нататък „Bundesminister“) по повод отказа на последния да ѝ запази ползването на обезщетението за дежурство на работното място през периодите, в които ѝ се е полагал отпуск или ѝ е било забранено да упражнява професионалната си дейност поради бременността ѝ и впоследствие — поради отпуска ѝ по майчинство.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

3 Девето, шестнадесето и осемнадесето съображение от Директива 92/85 имат следния текст:

„като има предвид, че закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените;

[…]

като има предвид, че мерките за организацията на труда, свързани със защитата на здравето на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки няма да [имат полезен ефект], освен ако не се придружават със запазване на правата, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на възнаграждението и/или право на получаване на съответно обезщетение;

[…]

като има предвид, че понятието „съответно обезщетение“ в случай на отпуск по майчинство трябва да се разглежда технически като отправна точка за определяне на минималното ниво на защита и не следва по никакъв начин да се интерпретира като предполагащо аналогия между бременност и болест.“

4 Член 2 от посочената директива гласи:

„За целите на настоящата директива:

а) „бременна работничка“ е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика;

б) „работничка родилка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика, наскоро е родила и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика;

в) „работничка кърмачка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика е кърмачка и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика.“

5 Член 4, параграф 1 от същата директива, озаглавен „Оценяване и информация“, предвижда:

„За всички дейности, които могат да породят специфичен риск, свързан с излагане под въздействие на рискови фактори, процеси или условия на труд, чийто неизчерпателен списък се съдържа в приложение I, работодателят, пряко или чрез службите за защита и превантивни мерки, упоменати в член 7 от Директива 89/391/ЕИО [на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, ОВ L 183, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88], оценява характера, степента и продължителността на излагане в съответното предприятие и/или организация спрямо работничките по смисъла на член 2, с цел:

— да се оцени всеки риск за безопасността или здравето и всеки възможен ефект върху бременността или кърменето на работничките, по смисъла на член 2,

— да се реши какви мерки да се предприемат.“

6 Член 5, параграфи 1—3 от Директива 92/85, озаглавен „Действия, последващи резултатите от оценката“, гласи:

„1. Без да се засяга член 6 от Директива 89/391/ЕИО, в случай че резултатите от оценката съгласно член 4, параграф 1 разкрият наличието на риск за

безопасността или здравето, или могат да се отразят на бременността или кърменето на работничката, по смисъла на член 2, работодателят предприема необходимите мерки, за да гарантира, че чрез временно регулиране на условията на труд и/или работното време за съответната работничка, излагането на такива рискове е избегнато.

2. Ако регулирането на условията на труд и/или работно време не е технически и/или обективно възможно, или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания, работодателят предприема необходимите мерки за преместване на съответната работничка на друга работа.

3. Ако преместването ѝ на друга работа не е технически и/или обективно възможно, или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания, на съответната работничка се полага отпуск, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика за целия период, необходим за защита на нейната безопасност и здраве."

7 Член 8, параграф 1 от посочената директива, озаглавен „Отпуск по майчинство", гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, по смисъла на член 2, имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика."

8 Член 11 от същата директива, озаглавен „Трудови права“, гласи следното:

„С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на техните права за защита на безопасността и здравето им, признато в този член, следва да се предвиди, че:

1) в случаите, посочени в членове 5, 6 и 7, на работничките по смисъла на член 2, трябва да бъдат осигурени права, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение, съгласно националното законодателство и/или установената в страната практика;

2) в случая, посочен в член 8, трябва да се осигури следното:

   а) правата, произтичащи от трудовия договор на работничките, по смисъла на член 2, без тези, посочени в буква б) по-долу;

   б) запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение на работничките, по смисъла на член 2;

3) обезщетението, съгласно точка 2, буква б) се счита за достатъчно, ако гарантира доход, най-малкото равен на този, който съответната работничка би получавала в случай на прекъсване на работа по здравословни причини, до максималния размер, определен от националното законодателство;

4) държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение, съгласно точка 1 и точка 2, буква б), да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения, определени от националното законодателство.

Тези условия не могат, при никакви обстоятелства, да изискват наличието на период на предхождащ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане."

Национална правна уредба

Законът за закрила на майчинството

9 По силата на член 3, параграф 1 от Закона за закрила на майчинството от 1979 г. (Mutterschutzgesetz 1979, наричан по-нататък „MSchG") бременните жени не трябва да работят през последните осем седмици преди предполагаемата дата на раждането (наричан по-нататък „осемседмичният срок").

10 Член 3, параграф 3 от MSchG предвижда, че извън осемседмичния срок задължението да не работят се налага на бременните жени и в случаите, когато съгласно представено от тях медицинско удостоверение, издадено от лекар от инспекцията по труда или от лекар по трудова медицина, продължаването би застрашило живота или здравето на майката или на детето.

11 Член 5, параграф 1от MSchG, озаглавен „Забрана за полагане на труд след раждане“, предвижда:

„Работничките или служителките не трябва да работят през осемте седмици след раждането. […] Ако предшестващият раждането осемседмичен срок е бил съкратен, периодът на закрила след раждането се увеличава съответно, в рамките на най-много шестнадесет седмици […]“.

12 Член 14 от MSchG, озаглавен „Запазване на изплащането на възнаграждението“, в неговата изменена редакция, обнародвана в BGBl. 833/1992 и 434/1995, гласи следното:

„1. Ако прилагането на член 2, буква b), [параграф] 4, член 4, буква a), член 5, параграфи 3 и 4 или член 6 — при условие че в член 10, буква a), параграф 3 не е предвидено друго — изисква промяна на работата в рамките на предприятието, работничката или служителката има право на възнаграждение, равно на средната работна заплата, получавана от нея през последните тринадесет седмици, предшестващи промяната. Ако в този период се включват периоди, през които работничката или служителката не е получавала пълното си възнаграждение поради заболяване или поради работа на намалено работно време, периодът от тринадесет седмици се удължава с тези периоди; но те не се вземат предвид при изчисляването на средната работна заплата. […]

2. Работничките или служителките, които по силата на член 3, параграф 3 не са в състояние да работят, както и тези, които по силата на член 2, буква b), [параграф] 4, член 4, буква a), член 5, параграфи 3 и 4 или член 6 нямат възможност повече да работят в предприятието, имат право на възнаграждение, което се изчислява по аналогия с разпоредбите на предходния параграф.“

Законът за заплатите

13 По силата на член 3, параграфи 1 и 2 от Закона за заплатите от 1956 г. (Gehaltsgesetz 1956, наричан по-нататък „GehG“), приложим за федералните служители в публичния сектор като ищцата по главното производство, държавният служител има право на месечно възнаграждение и то се състои от заплата и евентуални добавки.

14 Член 13 quater от GehG, озаглавен „Права в случай на неработоспособност“, гласи:

„(1) Държавен служител, който е възпрепятстван да изпълнява функциите си вследствие на злополука (с изключение на трудова злополука) или на заболяване, има право, след като е бил неработоспособен в продължение на 182 дни, на 80 % от размера на месечното възнаграждение, на което би имал право, ако беше работоспособен. Детските надбавки са изключени от това намаление.

[…]

(3) Намалението по параграф 1 се намалява с 80 % от размера, съответстващ на посочената в параграф 4 референтна основа, като тази сума не може да надвишава общия размер на намалението, предвидено в параграф 1.

(4) Под референтна основа по смисъла на параграф 3 се разбира сумата на добавките (с изключение на извънредните плащания), на премиите, обезщетенията и извънредните добавки (с изключение на тази по членове 19, 20 ter или 20 quater), които служителят би получавал, ако не беше възпрепятстван да изпълнява функциите си и на които повече няма право предвид отсъствието му от служба. В случая на извънредните добавки, които не са фиксирани по смисъла

на първото изречение, изчисленията следва да се основават на една дванадесета от сумата на извънредните добавки, получени от служителя през последните дванадесет месеца преди началото на първия от всички периоди на заболяване, кумулирани съгласно параграф 2.

(5) Намаляването на месечното възнаграждение се извършва от датата, на която започва неработоспособността, но най-рано от деня след изтичането на срока от 182 работни дни, посочен в параграф 1, и приключва в деня, предхождащ непосредствено този, в който служителят възобновява изпълнението на функциите си.

[…]

(8) През цялото времетраене на забрана за полагане на труд съгласно [MSchG] (що се отнася както до предродилния, така и до следродилния отпуск), параграфи 1—6 не трябва да се прилагат. Подобна забрана за полагане на труд спира всички срокове, изброени в параграфи 1—6."

15 Член 15 от GehG, озаглавен „Извънредни добавки", предвижда в параграфи 1, 2 и 5:

„(1) Под извънредни добавки се разбира:

1. премията за извънреден труд (член 16),

[…]

4. обезщетението за дежурство на работното място (член 17 bis),

[…]

Право на извънредна добавка може да възникне само за периодите, за които съществува и право на възнаграждение.

(2) Извънредните добавки, изброени в параграф 1, точки 1, 4—6 и 8—11, както и премиите за работа в неделни и празнични дни, посочени в параграф 1, точка 3, могат да са под формата на фиксирана сума, когато предоставянето на услуги, въз основата на което възниква право на такава извънредна добавка, се извършва постоянно или редовно, така че е възможно изчисляването на средна месечна стойност (специфична фиксирана сума). Определянето на такава изисква съгласието на федералния канцлер в случаите, посочени в параграф 1, точки 1, 3—6 и 10. Разрешено е определянето на единна фиксирана сума за подобни по същество услуги (групирана сума). Що се отнася до фиксираните извънредни добавки за допълнителни часове извън нормалната продължителност на работното време, следва да се определи частта от добавката, която представлява допълнението, предоставено за извънреден труд.

[…]

(5) Правото на фиксирани извънредни добавки не се засяга от отпуск, по време на който държавният служител запазва правото си на месечно възнаграждение или поради трудова злополука е възпрепятстван да изпълнява функциите си. Ако държавният служител поради друга причина отсъства от работа в продължение на повече от един месец, фиксираната извънредна добавка се спира,

считано от деня, следващ датата, на която изтича този срок, до датата на последния ден на отсъствието му от работа.“

16 Член 17 bis от GehG, озаглавен „Обезщетение за дежурство на работното място“, гласи:

„1. Държавният служител, който е повикан за дежурство на работното място извън нормалното работно време, предвидено в графика за работа, има право, за времето на разположение и услугата, която предполага дежурството на работното място, не на възнагражденията, предвидени в членове 16 и 17, а на обезщетение за дежурство на работното място.

2. Размерът на обезщетението за дежурство на работното място се определя в зависимост от времетраенето на споменатата услуга и от средния брой услуги, извършени през нейното времетраене […]; неговото изчисляване изисква съгласието на федералния канцлер.“

17 От преписката е видно, че в изпълнение на член 17 bis от GehG Република Австрия е приела постановление за фиксирано изчисляване на обезщетенията за дежурство на работното място за лекарите от университетските клиники (Pauschalierungsverordnung für Journaldienstzulage für Ärzte an Universitätskliniken, BGBl. II, 202/2000), което предвижда като добавка за всеки час дежурство, положено на работното място, точен процент от стандартизираната заплата.

Законът относно положението на държавните служители

18 По силата на член 50, параграф 1 от Закона от 1979 г. относно положението на държавните служители (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979) поради свързани със службата причини държавният служител може да бъде задължен да бъде на разположение на работното място или на друго точно определено място извън нормалната продължителност на работното време, предвидена в графика за работа и, в случай на нужда или при поискване, да възобнови дейността си по предоставяне на услуги (часове на постоянно дежурство, дежурство на работното място).

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

19 Ищцата по главното производство е работила от 1 януари 1995 г. като младши болничен лекар в университетската клиника по анестезиология на Университета в Грац (наричан по-нататък „работодателят"). Тя получава обезщетение за дежурства, които полага на работното си място за часовете допълнителен труд, който полага извън нормалната продължителност, предвидена в графика за работа.

20 Ищцата по главното производство е спряла да работи, считано от 4 декември 2002 г., най-напред съгласно член 3, параграф 3 от MSchG (забрана за полагане на труд при представяне на медицинско удостоверение, от което е видно, че продължаването на професионалната дейност може да застраши живота или здравето на майката или на детето), впоследствие — съгласно параграф 1 от същия член 3 (забрана за полагане на труд през осемседмичния срок), и накрая — съгласно член 5, параграф 1 от посочения закон (забрана за полагане на труд през осемте седмици след раждането).

21 С писмо от 9 февруари 2004 г. до работодателя си тя изтъква, че за времетраенето на забраната за полагане на труд, която поради бременността ѝ, а впоследствие поради отпуска ѝ по майчинство я е възпрепятствала да предоставя услуги във връзка с дежурство на работното място, тя все пак е могла да претендира изплащането на обезщетение, съответстващо на средноаритметичната величина на дежурствата, положени на работното място. Ищцата следователно е поискала изплащането на сумите, припадащи се на това обезщетение.

22 С решение от 31 август 2004 г. нейният работодател отхвърля това искане. Според него добавките, изплатени за различните услуги във връзка с дежурство, извършени на работното място през месеците, предхождащи забраната за полагане на труд, не попадат в приложното поле на предвидената в член 14 от MSchG резерва и не представляват фиксирани извънредни добавки по смисъла на член 15 от GehG. Работодателят изтъква по-конкретно, че за времетраенето на забраната за полагане на труд ищцата по главното производство е получавала своето възнаграждение, а именно месечната заплата и премиите, съгласно член 3, параграф 2 от GehG, без никакво ограничение. За сметка на това същата нямала право повече да предоставя услуги във връзка с дежурство на работното място поради наложената ѝ забрана за полагане на труд и затова не била придобила право на допълнително възнаграждение за услугите във връзка с дежурство на работното място през този период. Според работодателя обезщетението за дежурство на работното място трябва да съответства конкретно по своя размер на обхвата на действително предоставените услуги, а не да съответства на фиксирани извънредни добавки. В никакъв случай подобно обезщетение не може да даде повод за месечно изчисление въз основа на средноаритметична стойност.

23 На 9 май 2005 г. ищцата по главното производство подава жалба пред запитващата юрисдикция срещу решението на Bundesminister за отказ да се запази разглежданото обезщетение, като се позовава на принципа на правото на Съюза за равно заплащане на мъжете и жените.

24 Пред запитващата юрисдикция Bundesminister поддържа, че запазването без ограничение на изплащането на възнаграждението на ищцата по главното производство, съответстващо на нейната степен на университетски асистент, както и на посочените в член 3, параграф 2 от GehG премии за времетраенето на наложената ѝ забрана да полага труд, е в пълно съответствие с член 141 ЕО и член 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, стр. 19; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 156). Макар в Решение от 30 март 2004 г. по дело Alabaster (C-147/02, Recueil, стр. I-3101) да се уточнява принципът на недопускане на дискриминация в контекста на увеличенията на заплатите по принцип, правото, на което се позовава заинтересуваната, не се отнасяло до нейната редовна месечна заплата, а именно нейната основна заплата, нито до общо увеличение на същата.

25 Ответникът по главното производство подчертава и че, противно на премията в края на годината, разглеждана по дело Lewen (C-333/97, Recueil, стр. I-7243), по което е постановено Решение от 21 октомври 1999 г., настоящото дело е за обезщетение за дежурство на работното място, изплащано в зависимост от действително предоставените услуги във всеки отделен случай. Подобно допълнително обезщетение към заплатата имало за цел изключително да компенсира допълнителната работа, създадена за работника или служителя, когато конкретно е повикан за такива услуги, извън нормалното работно време, предвидено в графика за работа. Щом даден работник или служител не е потърсен за услуги по дежурство на работното място, той не би могъл за претендира за допълнително възнаграждение на това основание, и то независимо от труда, положен от него в рамките на нормалната му служба.

26 По делото не е оспорено, че ищцата по главното производство е полагала дежурства на работното място през референтния период, предвиден в член 14, параграф 1 от MSchG, преди да започне периодът на наложената ѝ забрана за полагане на труд по силата на член 3, параграф 3 от същия закон, нито че е получила за предоставянето на тези услуги обезщетение, изчислено съгласно член 17 bis от GehG.

27 Тъй като преценява, че не е възможно да даде ясен отговор на въпросите, повдигнати в спора, с който е сезиран, по-конкретно с оглед на член 11, точки 1—3 от Директива 92/85, Verwaltungsgerichtshof решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) а) Има ли непосредствено действие член 11, точки 1, 2 и 3 от Директива [92/85]?

б) При утвърдителен отговор трябва ли горепосочените разпоредби да се разбират като създаващи право обезщетението за дежурство на работното място да продължи да се изплаща през периода на забрана за полагане на труд от бъдещите майки и/или по време на отпуска им по майчинство?

в) Важи ли това, когато държавата членка е решила да създаде система за запазване на „възнаграждението“, което принципно включва целия трудов доход, с изключение все пак на т.нар. извънредни добавки (съгласно член 15 от [GehG]), които се дължат за предоставени услуги (свързани с изпълнените задачи), като разглежданото по настоящия спор обезщетение за дежурство на работното място?

2) Ако горепосочените разпоредби нямат непосредствено действие, трябва ли те да се транспонират от държавите членки, така че работничка или служителка, на която не е разрешено да дава дежурства на работното място през периода на забрана за полагане на труд от бъдещите майки и/или по време на отпуска им по майчинство, да продължи да получава обезщетение за подобни услуги?“

По допустимостта на преюдициалното запитване с оглед на член 11, точка 1 от Директива 92/85

28 Следва в самото начало да се констатира, че Комисията на Европейските общности поставя под въпрос допустимостта на преюдициалните въпроси, които се отнасят до член 11, точка 1 от Директива 92/85, като се съмнява в релевантността им за разрешаването на спора по главното производство. Тя счита, че тази разпоредба не е приложима в случая, тъй като поставеният по настоящия спор въпрос засяга не правата, регламентирани в членове 5, 6 и 7 от Директивата, а само размера на дължимото на ищцата възнаграждение за периода, през който е отсъствала от работа поради бременността си, а впоследствие — поради отпуска си по майчинство.

29 В това отношение следва да се припомни, че според постоянната съдебна практика само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално заключение, за да може да постанови решението си, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда (вж. по-конкретно Решение от 15 декември 1995 г. по дело Bosman, C-415/93, Recueil, стр. I-4921, точка 59, както и Решение от 26 юни 2007 г. по дело Ordre des barreaux francophones et germanophones и др., C-305/05, Сборник, стр. I-5305, точка 18).

30 Въпреки това Съдът е приел, че не може да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция запитване, когато е съвсем очевидно, че поисканото от националната юрисдикция тълкуване или преценка на валидността на правило на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (вж. Решение по дело Bosman, посочено по-горе, точка 61 и Решение от 13 юли 2000 г. по дело Idéal tourisme, C-36/99, Recueil, стр. I-6049, точка 20).

31 Освен това абсолютно необходимо е националният съд да даде поне минимални обяснения за причините за избора на разпоредбите на правото на Съюза, чието тълкуване е поискал и за връзката, която установява между тези разпоредби и националното законодателство, приложимо към спора по главното производство (вж. по-конкретно Решение от 6 март 2007 г. по дело Placanica и др., C-338/04, C-359/04 и C-360/04, Сборник, стр. I-1891, точка 34).

32 В делото по главното производство в акта за преюдициалното запитване се констатира, че ищцата е спряла да работи по време на бременността си в изпълнение на член 3, параграф 3 от MSchG, разпоредба, според която бременна жена не може да полага труд, когато съгласно представено от нея удостоверение, издадено от лекар от инспекцията по труда или от лекар по трудова медицина, продължаването на работа би застрашило живота или здравето на майката или на детето.

33 С въпросите си, които се отнасят до член 11, точки 1—3 от Директива 92/85, запитващата юрисдикция се стреми да определи дохода, който тази служителка може да претендира за периода на спирането на работа, настъпило по времето на бременността, съгласно член 5, параграф 3 от Директивата, както и за периода на отпуска по майчинство, посочен в член 8 от същата.

34 Следва да се припомни, че целта на член 4, параграф 1 и член 5 от Директива 92/85 е да гарантират особена закрила на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки срещу всяка дейност, която може да породи специфичен риск за безопасността или здравето им, или да има отрицателен ефект върху бременността или кърменето (Решение от 27 февруари 2003 г. по дело Busch, C-320/01, Recueil, стр. I-2041, точка 42). Приемайки тази директива, законодателят на Съюза е създал механизъм за оценяване на рисковете и уведомяване за тях, както и забраната за подобна работничка да упражнява определени дейности (вж. в този смисъл Решение от 1 февруари 2005 г. по дело Комисия/Австрия, C-203/03, Recueil, стр. I-935, точка 44).

35 Когато резултатите от оценката на рисковете, осъществена в съответствие с член 4 от Директива 92/85, показват риск за безопасността или здравето, както и ефект върху бременността или кърменето на една работничка, член 5, параграфи 1 и 2 от Директивата предвижда, че работодателят е длъжен да предприеме временно регулиране на условията на труд и/или работното време или, ако това не е технически или обективно възможно, или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания — преместване на друга работа.

36 Единствено в хипотезата, при която такова преместване се окаже също така невъзможно, член 5, параграф 3 от посочената директива предвижда, че на засегнатата работничка се полага отпуск в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика за целия период, необходим за защита на нейната безопасност или на нейното здраве (Решение от 19 ноември 1998 г. по дело Høj Pedersen и др., C-66/96, Recueil, стр. I-7327, точка 57, както и Решение от днес по дело Parviainen, C-471/08, Сборник, стр. I-6533, точка 32).

37 В акта за преюдициално запитване Verwaltungsgerichtshof цитира разпоредбите на членове 4 и 5 от Директива 92/85 относно оценката на рисковете, както и предприемането на мерки вследствие на тази оценка, и поставя преюдициалните въпроси, свързани с член 11, точка 1 от Директивата — разпоредба, която препраща към посочения член 5.

38 В хода на съдебното заседание пред Съда, в отговор на поставените от него въпроси, австрийското правителство потвърждава, че съгласно член 3, параграф 3 от MSchG е забранено на бременните жени да полагат труд, когато продължаването на професионалната дейност застрашава тяхното здраве или живот или този на детето. Според това правителство става въпрос за разпоредба, която често се прилага за бременните жени на възраст над 30 или 35 години, позволяваща спиране на работа доста преди началото на нормалния отпуск по майчинство, за да се избегнат усложнения. Не ставало въпрос за забрана, свързана с професионалната дейност, а по-скоро за забрана, която зависи от личното положение на бременната жена и от нейното физическо състояние.

39 Запитващата юрисдикция трябва да провери дали ищцата по главното производство е била по време на бременността си засегната от заболяване или от усложнения, свързани с нейната бременност или пък ѝ е било позволено да спре да работи с цел да се гарантират нейната безопасност или нейното здраве поради евентуален професионален риск, поставящ в опасност същите или здравето на нейното дете.

40 Същевременно следва да се отбележи, че при всички случаи в тези две хипотези мотивът за спирането на работа, настъпило по времето на бременността, е един и същ, а именно закрилата на безопасността или здравето на бременната работничка или на нейното дете. Впрочем член 11, точка 1 от Директива 92/85 е единствената разпоредба от нея, която регламентира за периода на бременността дохода, на който има право бременната работничка.

41 Щом като, от една страна, не е явно, че поисканото от запитващата юрисдикция тълкуване на член 11, точка 1 от Директива 92/85 няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство и че, от друга страна, Съдът разполага с достатъчно елементи, за да даде тълкуване на установените с тази директива правила с оглед на положението, предмет на спора по главното производство, не следва — обратно на поддържаното от Комисията — преюдициалните въпроси да се приемат за недопустими, доколкото се отнасят до тази разпоредба.

42 При тези обстоятелства следва да се приеме, че преюдициалното запитване, доколкото се отнася до член 11, точка 1 от Директива 92/85, е допустимо.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос, буква а) относно непосредственото действие на член 11, точки 1—3 от Директива 92/85

43 С първия си въпрос, буква а) запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 11, точки 1—3 от Директива 92/85 може да произведе пряко действие и да породи в полза на частноправните субекти права, на които те могат да се позовават срещу държава членка, която не е транспонирала посочената директива в националното право или която я е транспонирала неправилно, права, които националните юрисдикции са длъжни за защитават.

44 Според постоянната практика на Съда във всички случаи, когато от гледна точка на съдържанието си разпоредбите на една директива изглеждат безусловни и достатъчно точни, частноправните субекти могат основателно да се позовават на тях пред националния съд срещу държавата, ако тя се въздържа да транспонира в предвидения срок директивата в националното право или ако транспонирането е неправилно (вж. по-конкретно Решение от 19 януари 1982 г. по дело Becker, 8/81, Recueil, стр. 53, точка 25, Решение от 17 септември 1996 г. по дело Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio и др., C-246/94—C-249/94, Recueil, стр. I-4373, точка 17, както и Решение от 17 юли 2008 г. по дело Flughafen Köln/Bonn, C-226/07, Сборник, стр. I-5999, точка 23 и цитираната съдебна практика).

45 Една разпоредба на правото на Съюза е безусловна, когато създава задължение, което не е съпроводено от никакво условие, и не зависи в изпълнението или действието си от приемането на никакъв акт било на институциите на Съюза, било на държавите членки. Тя е достатъчно ясна, за да може частноправен субект да се позовава на нея и съдът да я прилага, когато създава задължение по недвусмислен начин (вж. по-конкретно Решение по дело Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio и др., посочено по-горе, точка 19, както и Решение

от 26 октомври 2006 г. по дело Pohl-Boskamp, C-317/05, Recueil, стр. I-10611, точка 41).

46 Член 11, точки 1—3 от Директива 92/85 отговаря на тези критерии, като се има предвид, че възлага на държавите членки по недвусмислен начин задължение за точен резултат, изразяващ се в гарантирането — след регулиране на условията на труд на временно преместване на друга работа и по време на посочените в членове 5—7 от същата директива периоди на отсъствие от работа, настъпили по време на бременността, както и по време на отпуска по майчинство, посочен в член 8 от нея — на произтичащите от трудовия договор права на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, както и запазването на възнаграждение и/или ползването на съответно обезщетение.

47 Несъмнено член 11, точка 1 от Директива 92/85 предвижда, че що се отнася до бременните работнички в случаите по член 5 от нея — а именно тези, засегнати от временно регулиране на условията им на труд, от временно преместване на друга работа или, като последна възможност — от отпуск — този доход трябва да се осигури в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика.

48 Въпреки това точността и безусловният характер на член 11, точка 1 от Директива 92/85 не се засягат от препращането към националното законодателство и към установената в страната практика. Действително, макар тази разпоредба да предоставя на държавите членки определена свобода на преценка, когато приемат реда и условията за нейното прилагане, това обстоятелство не поставя под въпрос точния и безусловен характер на посочената разпоредба. Редът и условията за такова прилагане не могат по никакъв начин да се отнасят до самото съдържание на закрепеното в член 11, точка 1 право и не биха могли по този начин да обуславят съществуването или да ограничават обхвата на това право (вж. Решение по дело Parviainen, посочено по-горе, точка 55 и, що се отнася до член 10 от Директива 92/85, Решение от 4 октомври 2001 г. по

дело Jiménez Melgar, C-438/99, Recueil, стр. I-6915, точки 33 и 34, вж. също така по аналогия Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точка 105, както и Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 67).

49 По същия начин член 11, точка 3 от Директива 92/85 предвижда, що се отнася до посочените в член 8 от Директивата работнички в отпуск по майчинство, че обезщетението съгласно точка 2, буква б) от посочения член 11 се счита за достатъчно, ако гарантира доход, най-малкото равен на този, който съответната работничка би получавала в случай на прекъсване на работа по здравословни причини.

50 Същевременно фактът, че съгласно член 11, точка 3 от Директива 92/85 тези доходи могат да се предвидят в рамките на евентуален максимален размер, определен от националното законодателство, така че размерът на това обезщетение може да варира в различните държави членки, също не променя точния и безусловен характер на тази разпоредба, нито на точка 2 от същия член. При положение че доходите, които трябва да бъдат гарантирани на работничка в отпуск по майчинство, са установени със закон, прилагането на предвидения в член 11, точка 3 максимален размер не засяга възможността точки 2 и 3 от същия член да бъдат прилагани от съда към данните по спора, с който той е сезиран, и следователно не е от естество да лиши тази разпоредба от нейния достатъчно точен характер (вж. по аналогия Решение по дело Impact, посочено по-горе, точка 61).

51 Що се отнася до предоставената на държавите членки възможност в съответствие с член 11, точка 4 от Директива 92/85 да обуславят правото на възнаграждението или на обезщетението по точки 1 и 2, буква б) от този член от това засегнатата работничка да отговаря на предвидените в националните законодателства условия за тези предимства, следва да се отбележи, че тези условия не променят минималната закрила, предвидена в посочения член 11, точки 1—3 и при всички случаи подлежат на съдебен контрол.

52 Следователно трябва да се констатира, че разпоредбите на член 11, точки 1—3 от Директива 92/85 отговарят на всички изисквани условия, за да произведат пряко действие.

53 При тези условия следва да се отговори на първия въпрос, буква а), че член 11, точки 1—3 от Директива 92/85 има пряко действие и поражда в полза на частноправните субекти права, на които те могат да се позовават срещу държава членка, която не е транспонирала тази директива в националното право или която я е транспонирала неправилно, права, които националните юрисдикции са длъжни за защитават.

По първия въпрос, букви б) и в) относно правото на изплащане на обезщетението за дежурство на работното място

54 С първия си въпрос, букви б) и в) запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 11, точки 1—3 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че за времетраенето на спирането на работа или на забраната за полагане на труд, засягащи бременните работнички и/или тези в отпуск по майчинство, правото на изплащане на обезщетението за дежурство на работното място трябва да се запази. В това отношение запитващата юрисдикция пита по-конкретно дали върху отговора на този въпрос има влияние фактът, че разглежданата по главното производство национална правна уредба предвижда правото на бременната работничка, на която се полага отпуск по време на бременността или е в отпуск по майчинство, на възнаграждение, равно на средната работна заплата, която е получавала през референтен период, предхождащ отсъствието ѝ от работа по време на бременността, както и в началото на нейния отпуск по майчинство, с изключение на обезщетението за дежурство на работното място.

55 Следва предварително да се уточни, че с този въпрос запитващата юрисдикция изразява съмнения относно обхвата на правото на доход на бременната работничка през два отделни периода, а именно, от една страна, периода на спиране на работа, настъпило по време на бременността и, от друга страна — периода на забрана за полагане на труд, съответстващ на отпуска по майчинство.

56 Предвид факта, че тези два периода са уредени в различни разпоредби на Директива 92/85, следва да се даде отделен отговор на поставения от запитващата юрисдикция въпрос в зависимост от това дали той се отнася до правото на възнаграждение на работничката по време на бременността или на отпуска по майчинство.

Относно правото на обезщетение за дежурство на работното място на бременна работничка, на която се полага отпуск по време на бременността поради рискове за безопасността или за здравето

57 От член 11, точка 1 от Директива 92/85 следва, че в посочените в членове 5—7 от нея случаи произтичащите от трудовия договор права, включително запазването на възнаграждение и/или на ползването на съответно обезщетение за бременните работнички и за работничките родилки или кърмачки, трябва да бъдат гарантирани в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика.

58 За разлика от посочените в член 5, параграфи 1 и 2 от Директива 92/85 бременни работнички, които продължават действително да полагат труд и да предоставят услугите, възложени им от техния работодател, на бременната работничка по параграф 3 от този член се полага отпуск за целия период, необходим за гарантиране на защитата на нейната безопасност и здраве, и имплицитно — на тези на детето ѝ.

59 При това положение всички мерки за закрила, посочени в член 5 от Директива 92/85 се предприемат не по искане на бременната работничка, а поради нейното състояние на бременност. Те произтичат от оценка на рисковете и от законова забрана, наложена от член 5, както и от приложимите разпоредби на националното право, и имат за цел избягването на всеки риск за безопасността или за здравето на работничката или на детето ѝ. Следователно, ако равносметката от оценката на рисковете, която работодателят е длъжен да направи по силата на член 4 от същата директива, е различна според параграфа от посочения член 5, който се оказва приложим, защитната цел, преследвана от тази директива по отношение на бременните работнички, посочени в същия член, остава непроменена. Впрочем, както е видно от неговия текст, работодателят трябва да спазва изричния ред, в който трябва да се вземат предвидените в този член защитни мерки и условията, уреждащи този ред.

60 Разглеждането на текста на член 11, точка 1 от Директива 92/85, както и на преследваната от Директивата цел да се защитят безопасността и здравето на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки, разкрива, че бременна работничка като ищцата по главното производство, на която временно се полага отпуск и чието възнаграждение, припадащо се на периода, предхождащ това освобождаване, се състои от основна заплата, от определени премии и от обезщетение за дежурство на работното място за допълнителните часове, отработени в повече от нормалните часове, предвидени в графика за работа, няма право, на основание на тази разпоредба, на изплащане на такова обезщетение.

61 На първо място, макар и поради това че е основано на трудовото правоотношение, обезщетението за дежурство на работното място да съставлява възнаграждение по смисъла на член 141 ЕО, вярно е и това, че в член 11, точка 1 от Директива 92/85, в текстовете на повечето езици, съществуващи към датата на нейното приемане, се споменава запазването на „възнаграждение“, а не на „възнаграждението“ на засегнатата работничка.

62 Освен това член 11, точка 4 от Директивата предвижда, че държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение съгласно точка 1 от същия член да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения, определени от националното законодателство.

63 Освен това Съдът вече е отбелязвал, че фактически елементи, свързани с естеството на извършваната работа и с условията, при които тя се извършва, могат при определени обстоятелства да се считат за обективни фактори, чужди на всяка основана на пола дискриминация, които могат да обосноват евентуални разлики в заплащането между различни групи работници (вж. в този смисъл в рамките на член 141 ЕО Решение от 30 март 2000 г. по дело JämO, C-236/98, Recueil, стр. I-2189, точка 52).

64 В делото по главното производство обаче според елементите, с които Съдът разполага, обезщетението за дежурство на работното място се изплаща на работниците в зависимост от времетраенето на услугата, извършена извън нормалното работно време и от средния брой услуги, извършени от засегнатия работник за времетраенето на същата. Безспорно е, че през периода на наложената по време на бременността ѝ забрана за полагане на труд бременната работничка не предоставя услуги, които дават право да се изплаща това обезщетение.

65 Както Съдът е постановил в точки 49 и 61 от Решение по дело Parviainen, посочено по-горе, що се отнася до бременна работничка, преместена временно на друга работа по време и поради бременността ѝ, по силата на член 5, параграф 2 от Директива 92/85, държавите членки и съответно социалните партньори не са длъжни по силата на член 11, точка 1 от същата да запазват при това временно преместване елементите на възнаграждението или премиите, които зависят от упражняването от засегнатата работничка на специфични функции при особени условия и които имат за цел основно да компенсират неудобствата, свързани с това упражняване. Същото се отнася и за бременна работничка, на която се полага отпуск по силата на член 5, параграф 3 от посочената директива и на свързаните с него разпоредби на националното право.

66 Накрая член 11, точка 1 от Директива 92/85 препраща изрично към националното законодателство и/или установената в страната практика.

67 Както е видно от точка 48 от настоящото решение, посочената разпоредба предоставя на държавите членки определена свобода на преценка, когато определят условията за упражняване и прилагане на правото на доход на бременните работнички, посочени в член 5, параграф 3 от Директива 92/85. Следователно държавите членки са тези, които определят реда и условията за прилагане на това право, без обаче да могат да подчиняват на каквото и да е условие самото съществуване на това право, което произтича пряко от Директивата и от трудовото правоотношение между бременната работничка и нейния работодател (вж. по аналогия Решение от 26 юни 2001 г. по дело BECTU, C-173/99, Recueil, стр. I-4881, точка 53, а също и Решение по дело Parviainen, посочено по-горе, точка 55).

68 Упражняването от държавите членки и съответно от социалните партньори на тази свобода на преценка при определяне на дохода, на който има право бременна работничка, на която временно се полага отпуск по време и поради бременността ѝ, не би могло, от една страна, да накърнява преследваната от Директива 92/85 цел да се защитят безопасността и здравето на бременните работнички, нито, от друга страна, да игнорира факта, че този отпуск съставлява изключителна защитна мярка, която се налага само когато временно преместване на друга работа е технически и/или обективно невъзможно или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания.

69 Действително, както е видно от шестнадесето съображение от Директива 92/85, мерките за организацията на труда, свързани със защитата на здравето на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки няма да [имат полезен ефект], освен ако не се придружават със запазване на правата, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на възнаграждението и/или право на получаване на съответно обезщетение.

70 Що се отнася до бременните работнички, на които се полага като последна възможност отпуск по силата на член 5, параграф 3 от тази директива, държавите членки и съответно социалните партньори могат да гарантират получаването на доход под формата на съответно обезщетение, на възнаграждение или на комбинация между двете, но направеният от тях избор в това отношение и нивото, на което е установен доходът, не трябва да накърняват посочения полезен ефект.

71 Явно е, че полезният ефект на Директива 92/85 и преследваните от нея цели няма да бъдат гарантирани, ако работодателят може поради установяването на снижено ниво на доход по силата на член 11, точка 1 от Директивата, да се позове на член 5, параграф 3 от нея, за да намали финансовата загуба, която може да му се наложи да претърпи поради отсъствието на бременната работничка по време на бременността ѝ.

72 Когато държавите членки и съответно социалните партньори изберат в съответствие с член 11, точка 1 от Директива 92/85 да гарантират на бременна работничка, на която се полага отпуск или на която е забранено да работи по силата на член 5, параграф 3 от тази директива, доход под формата на възнаграждение, на съответно обезщетение или на комбинация от двете, този доход във всички случаи трябва да бъде съставен от основната месечна заплата на тази работничка, както и от елементите на възнаграждението или на премиите, обвързани с нейния професионален статус — статус, който изобщо не се поставя под въпрос от този отпуск — като премиите, обвързани с нейното качество на висшестоящ в йерархията, с нейния трудов стаж и с нейната професионална квалификация (вж. в този смисъл Решение по дело Parviainen, посочено по-горе, точка 60).

73 Всяко друго тълкуване на член 11, точка 1 от Директива 92/85 относно правото на доход на бременните работнички, посочени в член 5 от нея, би било от естество да накърни полезния ефект на същата и да изпразни тази директива от важна част от нейното съдържание.

74 От материалите по делото, с които Съдът разполага, е видно, че възнаграждението, на което има право бременна работничка, на която е наложена забрана за полагане на труд по време на бременността ѝ по силата на член 3, параграф 3 от MSchG, се изчислява съгласно член 14, параграфи 1 и 2 от същия закон. Според тези разпоредби бременната работничка има право на възнаграждение, равно на средната работна заплата, която е получавала през тринадесетте последни седмици, предхождащи забраната за полагане на труд. Същевременно обезщетенията за дежурство на работното място, на които работничката е имала право през този референтен период, не се вземат предвид при изчисляването на средното възнаграждение.

75 Поради изложените в точки 60—67 от настоящото решение причини изключването на обезщетението за дежурство на работното място от възнаграждението, което има право да претендира бременната работничка, на която временно се полага отпуск по време на бременността ѝ, не може да се счита за противоречащо на член 11, точка 1 от Директива 92/85.

76 С оглед на гореизложеното на запитващата юрисдикция следва да се отговори, че член 11, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, предвиждаща, че бременна работничка, на която временно се полага отпуск по време на бременността ѝ, има право на възнаграждение, равно на средната работна заплата, която е получавала през референтен период, предхождащ началото на бременността ѝ, с изключение на обезщетението за дежурство на работното място.

Относно правото на обезщетение за дежурство на работното място на работничка в отпуск по майчинство

77 Запитващата юрисдикция пита също така дали член 11, точки 2 и 3 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда, че работничка в отпуск по майчинство има право на възнаграждение, равно на средната работна заплата, която е получавала през референтен период, предхождащ началото на посочения отпуск, с изключение на обезщетението за дежурство на работното място.

78 Както следва от точки 61 и 64 от настоящото решение, тъй като произтича от трудовото правоотношение и се изплаща на работника в зависимост от времетраенето на услугата, извършена при извънреден труд и от средния брой услуги, извършени от този работник за времетраенето на същата, обезщетението за дежурство на работното място се включва в понятието за възнаграждение, фигуриращо в член 141 ЕО.

79 Същевременно от това не следва, че работничка, която отсъства от работа поради отпуск по майчинство, има право по силата на член 11, точки 2 и 3 от Директива 92/85 на всички премии и обезщетения, които получава месечно, когато е на работа и предоставя услугите, които са ѝ поверени от нейния работодател.

80 Действително, според практиката на Съда работничките, които ползват отпуск по майчинство, предвиден в националното законодателство, се намират в особено положение, което изисква да им бъде предоставена специална закрила, но не може да бъде отъждествено с положението на мъж или жена, които или заемат действително тяхното работно място, или ползват болничен отпуск (вж. в този смисъл Решение от 13 февруари 1996 г. по дело Gillespie и др., C-342/93, Recueil, стр. I-475, точка 17, Решение от 27 октомври 1998 г. по дело Boyle и др., C-411/96, Recueil, стр. I-6401, точка 40, както и Решение по дело Alabaster, посочено по-горе, точка 46).

81 Отпускът по майчинство, който работничката ползва, има за цел да гарантира, от една страна, закрилата на биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ, както и след нея, и от друга страна — закрилата на особените отношения между майката и нейното дете през периода след бременността и раждането (вж. Решение от 12 юли 1984 г. по дело Hofmann, 184/83, Recueil, стр. 3047, точка 25, Решение от 30 април 1998 г. по дело Thibault, C-136/95, Recueil, стр. I-2011, точка 25, както и Решение по дело Boyle и др., посочено по-горе, точка 41).

82 При тези обстоятелства работничките не могат успешно да се позовават на разпоредбите на член 141 ЕО или на член 11, точки 2 и 3 от Директива 92/85, за да претендират запазването по време на отпуска им по майчинство на пълното им възнаграждение, сякаш са заемали действително, както останалите работници, работното си място (вж. в този смисъл Решение по дело Gillespie и др., посочено по-горе, точка 20, както и Решение по дело Alabaster, посочено по-горе, точка 46).

83 Както е видно от Директива 92/85 и от практиката на Съда в тази област, законодателят на Съюза е искал да гарантира, че работничката ще се ползва по време на отпуска си по майчинство от доход в размер, поне равен на размера на обезщетението, предвидено от националните законодателства в областта на социалното осигуряване в случай на прекъсване на дейността поради здравословни причини (Решение по дело Boyle и др., посочено по-горе, точка 32).

84 Получаването на доход на такова ниво трябва да бъде осигурено на работничките по време на отпуска им по майчинство, независимо дали този доход ще бъде изплатен в съответствие с член 11, точка 2, буква б) от Директива 92/85 под формата на обезщетение, на възнаграждение или на комбинация между двете (Решение по дело Boyle и др., посочено по-горе, точка 33, както и Решение по дело Lewen, точка 22).

85 Съгласно член 11, точки 2 и 3 от Директивата работодателят трябва по време на отпуск по майчинство да осигури запазването на възнаграждение и/или ползването на съответно обезщетение, като гарантираният доход на работничките

през периода на този отпуск, когато се изплаща под формата на обезщетение, на възнаграждение или съответно — комбинация между тях, трябва да бъде достатъчен по смисъла на посочената точка 3 (вж. Решение по дело Boyle и др., посочено по-горе, точка 34).

86 Следователно, когато една работничка отсъства от работа, защото ползва отпуск по майчинство, изискваната от член 11, точки 2 и 3 от Директива 92/85 минимална закрила не включва цялостното запазване на възнаграждението на заинтересуваната, нито заплащането на обезщетението за дежурство на работното място.

87 В делото по главното производство запитващата юрисдикция все пак има съмнения относно въздействието, което може да има върху правото на възнаграждение на една работничка в отпуск по майчинство фактът, че държавата членка предвижда право на тази работничка на възнаграждение, равно на средната работна заплата, която е получавала през референтен период, предхождащ началото на отпуска ѝ по майчинство, с изключение обаче на обезщетението за дежурство на работното място.

88 В това отношение следва да се припомни, че член 11, точки 2 и 3 от Директива 92/85 предвижда само минимална закрила спрямо правото на доход на бременните работнички, на които се полага отпуск по време на отпуска им по майчинство, по силата на член 8 от Директивата. Нито една нейна разпоредба не е пречка за държавите членки или съответно социалните партньори да предвидят запазването на всички елементи на възнаграждението и на всички премии, включително обезщетението за дежурство на работното място, на които бременната работничка е имала право преди бременността си и отпуска си по майчинство.

89 Действително, Директива 92/85, която е приета в съответствие с член 118 А от Договора ЕО (членове 117—120 от Договора за ЕО са заменени с членове 136 ЕО—143 ЕО), не е пречка за държава членка, както е видно от член 137,

параграф 4 ЕО, да запази или да въведе по-строги предпазни мерки, при условие те да са съвместими с разпоредбите на този договор (вж. в този смисъл Решение по дело Jiménez Melgar, посочено по-горе, точка 37).

90 Щом като системата на възнаграждение, предвидена в национална правна уредба като разглежданата по главното производство съставлява предпазна мярка, по-благоприятна за работничките в отпуск по майчинство от изискваната от Директива 92/85, изключването на определени елементи на възнаграждението от изчисляването на дохода, дължим по време на този отпуск, не може да се счита за противоречащо на член 11, точки 2 и 3 от тази директива.

91 Поради това на запитващата юрисдикция следва да се отговори, че член 11, точки 2 и 3 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която предвижда, че работничка в отпуск по майчинство има право на възнаграждение, равно на средната работна заплата, която е получавала през референтен период, предхождащ началото на посочения отпуск, с изключение на обезщетението за дежурство на работното място.

По втория въпрос, свързан с последиците от липсата на непосредствено действие

92 С този въпрос запитващата юрисдикция пита дали, в случай че разпоредбите на член 11, точки 2 и 3 от Директива 92/85 нямат непосредствено действие, те трябва да бъдат транспонирани от държавите членки така, че на една работничка, която за времетраенето на забраната за полагане на труд, засягаща бременните жени и/или в отпуск по майчинство, не предоставя повече услуги, свързани с дежурство на работното място, трябва да се признае право на запазване на обезщетението, съответстващо на тези услуги.

93 Предвид отговора на първия въпрос, буква а) не е необходимо да се отговаря на втория въпрос.

По съдебните разноски

94 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

1) Член 11, точки 1—3 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) има непосредствено действие и поражда в полза на частноправните субекти права, на които те могат да се позовават срещу държава членка, която не е транспонирала тази директива в националното право или която я е транспонирала неправилно, права, които националните юрисдикции са длъжни за защитават.

2) Член 11, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която предвижда, че бременна работничка, на която временно се полага отпуск поради бременността ѝ, има право на възнаграждение, равно на средната работна заплата,

която е получавала през референтен период, предхождащ началото на бременността ѝ, с изключение на обезщетението за дежурство на работното място.

3) Член 11, точки 2 и 3 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която предвижда, че работничка в отпуск по майчинство има право на възнаграждение, равно на средната работна заплата, която е получавала през референтен период, предхождащ началото на посочения отпуск, с изключение на обезщетението за дежурство на работното място.

Подписи