HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

1 iulie 2010*

În cauza C-194/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Verwaltungsgerichtshof (Austria), prin decizia din 28 martie 2008, primită de Curte la 9 mai 2008, în procedura

Susanne Gassmayr

împotriva

Bundesminister für Wissenschaft und Forschung,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președintele Camerei a doua, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, doamna P. Lindh, domnii A. Rosas, A. Ó Caoimh (raportor) și A. Arabadjiev, judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: domnul M. Poiares Maduro,
grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 20 mai 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru guvernul austriac, de doamna M. Winkler, în calitate de agent;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii V. Kreuschitz și M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 septembrie 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Gassmayr, pe de o parte, și Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (Ministerul Federal al Științelor și al Cercetării, denumit în continuare „Bundesminister"), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a continua să îi plătească indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă în perioadele în care aceasta beneficia de o dispensă sau în care îi era interzis să își exercite activitatea profesională din cauza sarcinii și, ulterior, din cauza concediului de maternitate.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Al nouălea, al șaisprezecelea și al optsprezecelea considerent ale Directivei 92/85 au următorul cuprins:

„întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

[…]

întrucât măsurile de organizare a muncii care vizează protecția sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu au efect decât dacă sunt însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea remunerației sau acordarea unei prestații adecvate;

[…]

întrucât noțiunea de prestație adecvată în cazul concediului de maternitate trebuie privită ca un punct tehnic de referință în vederea fixării nivelului minim de protecție și nu trebuie interpretată, în niciun caz, ca implicând o analogie între graviditate și boală".

4 Articolul 2 din această directivă prevede:

„În sensul prezentei directive:

(a) prin *lucrătoare gravidă* se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;

(b) prin *lucrătoare care a născut de curând* se înțelege orice lucrătoare care a născut de curând, în sensul legislației și/sau al practicilor naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici;

(c) prin *lucrătoare care alăptează* se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici."

5 Articolul 4 din aceeași directivă, intitulat „Evaluarea și informarea", prevede la alineatul (1):

„Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa I, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii lucrătoarelor în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, în sensul articolului 2, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la articolul 7 din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], cu scopul de:

— a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2;

— a decide ce măsuri trebuie luate."

6 Articolul 5 din Directiva 92/85, intitulat „Consecințele rezultatelor evaluării", prevede la alineatele (1)-(3):

„(1) Fără a aduce atingere articolului 6 din Directiva 89/391/CEE, dacă rezultatele evaluării la care se face referire la articolul 4 alineatul (1) evidențiază un risc pentru

securitatea sau sănătatea lucrătoarelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al lucrătoarei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile evidențiate.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a schimba locul de muncă al lucrătoarei respective.

(3) Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, lucrătoarelor respective trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății lor."

7 Articolul 8 din această directivă, intitulat, „Concediul de maternitate", prevede la alineatul (1):

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale."

8 Articolul 11 din aceeași directivă, intitulat „Drepturi legate de contractul de muncă”, are următorul cuprins:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. în cazurile menționate la articolele 5, 6 și 7, trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

2. în cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele:

   (a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul articolului 2, altele decât cele prevăzute la litera (b);

   (b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

3. prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale;

4. statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate la punctul 1 și la punctul 2 litera (b) de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale.

Aceste condiții nu pot include, în niciun caz, perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea."

Reglementarea națională

Legea privind protecția maternității

9 În temeiul articolului 3 alineatul 1 din Legea din 1979 privind protecția maternității (Mutterschutzgesetz 1979, denumită în continuare „MSchG"), femeile gravide nu trebuie să lucreze în perioada de 8 săptămâni care precedă data prevăzută pentru naștere (denumită în continuare „termenul de 8 săptămâni").

10 Articolul 3 alineatul 3 din MSchG prevede că, în afara termenului de 8 săptămâni, obligația de a nu lucra se impune de asemenea femeilor gravide atunci când rezultă dintr-un certificat medical prezentat de acestea, eliberat de un medic specializat în medicina muncii sau de un medic din cadrul inspecției muncii, că viața sau sănătatea mamei ori a copilului ar fi puse în pericol prin continuarea muncii.

11 Articolul 5 din MSchG, intitulat „Interdicții privind munca după naștere", prevede la alineatul 1:

„Lucrătoarele nu trebuie să lucreze în cursul primelor 8 săptămâni de după naștere. […] În cazul în care termenul de 8 săptămâni care precedă nașterea a fost micșorat, perioada de protecție ulterioară nașterii est prelungită în mod corespunzător, cu respectarea limitei maxime de 16 săptămâni. […]"

12 Articolul 14 din MSchG, intitulat „Menținerea plății remunerației", în versiunea modificată a acestuia și publicată în BGBl. 833/1992 și 434/1995, are următorul cuprins:

„(1) Dacă pentru aplicarea articolului 2 litera b) [alineatul] 4, a articolului 4 litera a), a articolului 5 alineatele 3 și 4 sau a articolului 6 – cu condiția ca articolul 10 litera a) alineatul 3 să nu conțină dispoziții contrare – este necesară o modificare a muncii în cadrul întreprinderii, lucrătoarea are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul ultimelor 13 săptămâni care precedă modificarea. În cazul în care acest interval înglobează perioade în care lucrătoarea nu a primit integralitatea remunerației pentru motive de boală sau de lucru cu normă redusă, intervalul de 13 săptămâni se prelungește cu aceste perioade, care însă nu sunt luate în considerare pentru calculul salariului mediu. […]

(2) Lucrătoarele care, în temeiul articolului 3 alineatul 3, nu sunt în măsură să lucreze, precum și cele care, în temeiul articolului 2 litera b) [alineatul] 4, al articolului 4 litera a), al articolului 5 alineatele 3 și 4 sau al articolului 6, nu mai au posibilitatea de a lucra în cadrul întreprinderii au dreptul la o remunerație calculată prin analogie cu dispozițiile alineatului precedent."

Legea privind salariile

13 În temeiul articolului 3 alineatele 1 și 2 din Legea din 1956 privind salariile (Gehaltsgesetz 1956, denumită în continuare „GehG"), aplicabilă agenților federali din sectorul public precum reclamanta din acțiunea principală, funcționarul are dreptul la o remunerație lunară care se compune din salariu și din eventualele indemnizații.

14 Articolul 13c din GehG, intitulat „Drepturi în caz de incapacitate de muncă", prevede:

„(1) Funcționarul care se află în imposibilitatea de a-și exercita funcțiile ca urmare a unui accident (cu excepția unui accident de muncă) sau a unei boli are dreptul, începând cu o incapacitate de muncă de 182 de zile, la 80 % din valoarea remunerației lunare la care ar fi avut dreptul în lipsa unei astfel de incapacități. Alocația pentru copii este exclusă de la această reducere.

[…]

(3) Reducerea efectuată în temeiul alineatului 1 este micșorată cu 80 % din cuantumul corespunzător bazei de referință prevăzute la alineatul 4, această sumă neputând totuși să fie mai mare decât cuantumul total al reducerii prevăzute la alineatul 1.

(4) Prin bază de referință în sensul alineatului 3 se înțelege suma indemnizațiilor (cu excepția plăților excepționale), a primelor, a indemnizațiilor și a retribuțiilor accesorii (cu excepția celor prevăzute la articolele 19, 20b sau 20c) pe care agentul le-ar fi primit dacă nu ar fi fost în imposibilitate de a-și exercita funcțiile și la care nu mai are dreptul având în vedere absența acestuia de la serviciu. În cazul retribuțiilor accesorii

neforfetare în sensul primei teze, calculele trebuie fondate pe a douăsprezecea parte din suma retribuțiilor accesorii pe care agentul le-a primit în cursul ultimelor 12 luni înainte de începerea primei dintre toate perioadele de boală cumulate în conformitate cu alineatul 2.

(5) Reducerea remunerației lunare se aplică de la data la care începe incapacitatea de muncă, însă nu mai devreme de ziua următoare expirării termenului de 182 de zile lucrătoare prevăzut la alineatul 1 și încetează în ziua imediat precedentă celei în care agentul își reia funcțiile.

[…]

(8) Pe toată durata unei interdicții de muncă în conformitate cu [MSchG] (atât în ceea ce privește concediul prenatal, cât și concediul postnatal), alineatele 1-6 nu trebuie aplicate. O astfel de interdicție de muncă suspendă curgerea tuturor termenelor menționate la alineatele 1-6."

15 Articolul 15 din GehG, intitulat „Retribuții accesorii", prevede la alineatele 1, 2 și 5:

„(1) Prin retribuții accesorii se înțelege:

1. prima pentru ore suplimentare (articolul 16),

[…]

4. indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă (articolul 17a),

[…]

Numai perioadele pentru care există și un drept la remunerație pot da naștere unui drept la o retribuție accesorie.

(2) Retribuțiile accesorii menționate la alineatul 1 punctele 1, 4-6 și 8-11, precum și primele pentru munca în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare prevăzute la alineatul 1 punctul 3 pot lua forma unei sume forfetare atunci când prestațiile de serviciu care dau naștere unui drept la o astfel de retribuție accesorie sunt furnizate în permanență sau în mod regulat, astfel încât este posibil să se calculeze o medie lunară (sumă forfetară specifică). Stabilirea unei sume forfetare necesită acordul Cancelarului federal în situațiile prevăzute la alineatul 1 punctele 1, 3-6 și 10. Stabilirea unei sume forfetare unice pentru servicii în esență similare (sume forfetare grupate) este autorizată. În ceea ce privește retribuțiile accesorii forfetare pentru ore suplimentare în afara orelor normale de serviciu, trebuie să se stabilească partea din retribuție pe care o reprezintă suplimentul acordat pentru ore suplimentare.

[…]

(5) Dreptul la retribuții accesorii forfetare nu este afectat de un concediu în cursul căruia funcționarul își păstrează dreptul la o remunerație lunară sau de un accident de muncă ce îl împiedică să își exercite funcțiile. În cazul în care, pentru un alt motiv, funcționarul este absent de la locul de muncă pentru o durată mai mare de o lună,

retribuția accesorie forfetară este suspendată din ziua următoare datei la care acest termen expiră până în ultima zi de absență a acestuia de la serviciu."

16 Articolul 17a din GehG, intitulat „Indemnizație pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă", prevede:

„(1) Funcționarul la care se face apel pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă, în afara orelor normale prevăzute în orarul de lucru, nu are dreptul, pentru timpul de disponibilitate și prestația pe care o implică asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă, la remunerațiile prevăzute la articolele 16 și 17, ci la o indemnizație pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

(2) Cuantumul indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă este stabilit în funcție de durata serviciului respectiv și de contribuția medie în cursul acestui serviciu […]; calculul acestuia necesită acordul Cancelarului federal."

17 Reiese din dosar că, în temeiul articolului 17a din GehG, Republica Austria a adoptat Regulamentul privind calculul forfetar al indemnizațiilor pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă pentru medicii din clinicile universitare (Pauschalierungsverordnung für Journaldienstzulage für Ärzte an Universitätskliniken, BGBl. II, 202/2000), care, pentru remunerarea fiecărei ore de permanență efectuată la locul de muncă, prevede un procentaj precis din salariul normalizat.

Legea privind statutul funcționarilor

18 În temeiul articolului 50 alineatul 1 din Legea din 1979 privind statutul funcționarilor (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979), pentru motive de serviciu, funcționarul poate fi obligat să fie disponibil la locul de muncă sau într-un alt loc precis, în afara orelor normale prevăzute în orarul de lucru, și, în cazul în care este necesar sau la cerere, să își reia activitățile de serviciu (ore de permanență, gardă la locul de muncă).

Acțiunea principală și întrebările preliminare

19 Reclamanta din acțiunea principală a lucrat de la 1 ianuarie 1995 în calitate de medic rezident la clinica universitară de anestezie a Universității din Graz (denumită în continuare „angajatorul"). Aceasta primea o indemnizație pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă pentru orele suplimentare pe care le efectua în afara orelor normale prevăzute în orarul de lucru.

20 Reclamanta din acțiunea principală a încetat să lucreze la 4 decembrie 2002 în temeiul, în primul rând, al articolului 3 alineatul 3 din MSchG (interzicerea muncii în urma prezentării unui certificat medical care arată că o continuare a activității profesionale poate pune în pericol viața sau sănătatea mamei ori a copilului), ulterior, al articolului 3 alineatul 1 (interzicerea muncii în cursul termenului de 8 săptămâni) și, în sfârșit, al articolului 5 alineatul 1 din legea menționată (interzicerea muncii în cursul celor 8 săptămâni de după naștere).

21 Prin scrisoarea din 9 februarie 2004, adresată angajatorului său, aceasta a susținut că, în perioada de interdicție a muncii care, din cauza situației sale de femeie însărcinată și ulterior din cauza concediului de maternitate, a împiedicat-o să asigure serviciul de permanență în afara programului normal de muncă, putea totuși să pretindă plata unei indemnizații corespunzătoare mediei serviciilor de permanență efectuate în afara programului de muncă. Prin urmare, aceasta a solicitat plata sumelor aferente unei astfel de indemnizații.

22 Prin decizia din 31 august 2004, angajatorul său a respins această cerere. În opinia acestuia, retribuțiile plătite pentru diversele servicii de permanență efectuate în afara programului normal de muncă în cursul lunilor care au precedat interdicția muncii nu intră în domeniul de aplicare al clauzei de rezervă prevăzute la articolul 14 din MSchG și nu reprezintă retribuții accesorii forfetare în sensul articolului 15 din GehG. Angajatorul a susținut în special că, în perioada de interdicție a muncii, reclamanta din acțiunea principală și-a primit remunerația, și anume salariul lunar și primele, în conformitate cu articolul 3 alineatul 2 din GehG, fără nicio restricție. În schimb, aceasta din urmă nu ar mai fi avut dreptul să asigure serviciul de permanență la locul de muncă din cauza interdicției de a munci care i se aplica și, pentru acest motiv, nu ar fi dobândit niciun drept de a primi indemnizații pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă în această perioadă. În opinia angajatorului, valoarea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă trebuie să corespundă în mod concret cu amploarea serviciilor prestate în mod efectiv și nu corespunde unor retribuții accesorii forfetare. În niciun caz o astfel de indemnizație nu ar putea conduce la un calcul lunar pe baza unei medii.

23 Reclamanta din acțiunea principală a formulat o acțiune în fața instanței de trimitere împotriva deciziei adoptate de Bundesminister la 9 mai 2005 cu privire la refuzul menținerii indemnizației în cauză, prevalându-se de principiul din dreptul Uniunii referitor la egalitatea remunerațiilor între bărbați și femei.

24 În fața instanței de trimitere, Bundesminister susține că menținerea fără restricție a plății remunerației reclamantei din acțiunea principală care corespunde gradului său de asistentă universitară, precum și a primelor prevăzute la articolul 3 alineatul 2 din GehG în perioada de interdicție a muncii care se aplica acesteia din urmă este pe deplin conformă articolului 141 CE și articolului 1 din Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156). Deși Hotărârea din 30 martie 2004, Alabaster (C-147/02, Rec., p. I-3101), a precizat principiul nediscriminării în contextul majorării salariilor în general, dreptul invocat de persoana interesată nu ar privi salariul lunar obișnuit al acesteia, și anume salariul său de referință, și nici o majorare generală a acestuia.

25 De asemenea, pârâtul din acțiunea principală subliniază că, spre deosebire de prima de sfârșit de an în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 21 octombrie 1999, Lewen (C-333/97, Rec., p. I-7243), prezenta cauză privește o indemnizație pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă, plătită în funcție de serviciile prestate în mod efectiv în fiecare caz. O astfel de indemnizație accesorie salariului ar urmări în mod exclusiv să compenseze munca suplimentară a lucrătorului atunci când se apelează în mod concret la acesta pentru astfel de servicii, în afara orelor normale prevăzute în orarul de lucru. Din moment ce un lucrător nu este solicitat pentru a asigura serviciul de permanență la locul de muncă, acesta nu poate pretinde o remunerație în acest sens, independent de munca prestată de acesta în cadrul serviciului său normal.

26 Nu se contestă că reclamanta din acțiunea principală a asigurat serviciul de permanență la locul de muncă în perioada de referință, prevăzută la articolul 14 alineatul 1 din MSchG, înainte de începerea perioadei de interdicție a muncii care i se aplică în temeiul articolului 3 alineatul 3 din aceeași lege, nici că aceasta a primit pentru aceste prestații o indemnizație calculată conform articolului 17a din GehG.

27 Apreciind că nu este posibil să răspundă în mod clar problemelor ridicate de litigiul cu care este sesizat în special în ceea ce privește articolul 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85, Verwaltungsgerichtshof a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Are efect direct articolul 11 punctele 1, 2 și 3 din Directiva [92/85]?

b) În cazul unui răspuns afirmativ, dispozițiile menționate trebuie interpretate în sensul că acordă, în perioada de interdicție a muncii aplicată femeilor gravide și/sau a concediului de maternitate al acestora, un drept la menținerea plății unei «indemnizații pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă»?

c) Această interpretare este aplicabilă în cazul în care statul membru a decis să adopte un sistem de menținere a unei «remunerații» care include, în principiu, întregul venit din muncă, cu excepția totuși a așa-numitelor (potrivit articolului 15 din [GehG]) retribuții accesorii datorate pentru serviciile prestate (legate de sarcinile îndeplinite), precum «indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă» în litigiu în prezenta cauză?

2) Altfel, dispozițiile menționate anterior – în cazul în care nu au efect direct – trebuie transpuse de statele membre astfel încât unei lucrătoare care, în perioada de interdicție a muncii aplicată femeilor gravide și/sau aflate în concediu de maternitate, nu mai asigură serviciul de permanență la locul de muncă ar trebui să i se recunoască un drept la menținerea indemnizației pentru astfel de servicii?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare din perspectiva articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85

28 Cu titlu preliminar, trebuie să se constate că admisibilitatea întrebărilor preliminare este pusă în discuție de Comisia Comunităților Europene în măsura în care acestea privesc articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85, Comisia exprimând dubii privind pertinența lor pentru soluționarea acțiunii principale. Aceasta apreciază că dispoziția respectivă nu este pertinentă în speță, din moment ce problema care se ridică în litigiul menționat nu privește drepturile reglementate la articolele 5, 6 și 7 din directivă, ci numai cuantumul remunerației datorate reclamantei pentru perioada în care aceasta a lipsit de la muncă din cauza sarcinii și, ulterior, din cauza concediului de maternitate.

29 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, numai instanța națională, care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții (a se vedea printre altele Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman, C-415/93, Rec., p. I-4921, punctul 59, precum și Hotărârea din 26 iunie 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophone și alții, C-305/05, Rep., p. I-5305, punctul 18).

30 Cu toate acestea, Curtea a apreciat că nu se poate pronunța asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională atunci când este evident că interpretarea sau aprecierea validității unei norme a Uniunii, solicitată de instanța națională, nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (a se vedea Hotărârea Bosman, citată anterior, punctul 61, și Hotărârea din 13 iulie 2000, Idéal tourisme, C-36/99, Rec., p. I-6049, punctul 20).

31 În plus, este indispensabil ca instanța națională să ofere un minim de explicații cu privire la motivele care au stat la baza alegerii dispozițiilor din dreptul Uniunii a căror interpretare o solicită și cu privire la legătura pe care o stabilește între aceste dispoziții și legislația națională aplicabilă acțiunii principale (a se vedea printre altele Hotărârea din 6 martie 2007, Placanica și alții, C-338/04, C-359/04 și C-360/04, Rep., p. I-1891, punctul 34).

32 În acțiunea principală, prin decizia de trimitere se constată că reclamanta a încetat munca în perioada sarcinii în temeiul articolului 3 alineatul 3 din MSchG, dispoziție potrivit căreia o femeie gravidă nu poate lucra în perioada sarcinii atunci când rezultă dintr-un certificat prezentat de aceasta și eliberat de un medic specializat în medicina muncii sau de un medic din cadrul inspecției muncii că viața sau sănătatea mamei ori a copilului ar fi puse în pericol prin continuarea muncii.

33 Prin intermediul întrebărilor adresate, care vizează articolul 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85, instanța de trimitere urmărește să determine venitul pe care această lucrătoare îl poate pretinde în perioada de încetare a muncii în cursul sarcinii, în conformitate cu articolul 5 alineatul (3) din această directivă, precum și în perioada concediului de maternitate prevăzut la articolul 8 din aceasta.

34 Trebuie amintit că articolul 4 alineatul (1) și articolul 5 din Directiva 92/85 urmăresc să asigure o protecție specială lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează față de toate activitățile care pot prezenta un risc specific pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni negative asupra sarcinii sau a alăptării (Hotărârea din 27 februarie 2003, Busch, C-320/01, Rec., p. I-2041, punctul 42). Legiuitorul Uniunii, prin adoptarea acestei directive, a creat un dispozitiv de evaluare și de comunicare a riscurilor, precum și interzicerea exercitării anumitor activități de către o astfel de lucrătoare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 februarie 2005, Comisia/Austria, C-203/03, Rec., p. I-935, punctul 44).

35 Atunci când rezultatele evaluării riscurilor efectuate în conformitate cu articolul 4 din Directiva 92/85 evidențiază un risc pentru securitatea sau pentru sănătatea lucrătoarelor ori o repercusiune asupra sarcinii sau a alăptării, articolul 5 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede că angajatorul este obligat să modifice temporar condițiile de muncă și/sau programul de muncă ori, în cazul în care această modificare nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul este obligat să schimbe locul de muncă.

36 Numai în ipoteza în care o astfel de schimbare se dovedește a fi de asemenea imposibilă, articolul 5 alineatul (3) din directiva respectivă prevede că lucrătoarei respective i se acordă, în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății sale (Hotărârea din 19 noiembrie 1998, Høj Pedersen și alții, C-66/96, Rec., p. I-7327, punctul 57, precum și Hotărârea pronunțată astăzi, Parviainen, C-471/08, Rep., p. I-6533, punctul 32).

37 În decizia de trimitere, Verwaltungsgerichtshof a citat dispozițiile articolelor 4 și 5 din Directiva 92/85 privind evaluarea riscurilor, precum și adoptarea unor măsuri în urma unei astfel de evaluări și a adresat întrebările preliminare referitoare la articolul 11 punctul 1 din această directivă, dispoziție care trimite la articolul 5 menționat anterior.

38 În cadrul ședinței de judecată, drept răspuns la întrebările adresate de Curte, guvernul austriac a confirmat că, potrivit articolului 3 alineatul 3 din MSchG, se interzice femeilor gravide să lucreze atunci când continuarea activității profesionale prezintă un risc pentru sănătatea sau pentru viața acestora ori a copilului lor. În opinia acestui guvern, este vorba despre o dispoziție aplicată deseori femeilor gravide în vârstă de peste 30 sau 35 de ani, care permite o încetare a muncii cu mult înainte de începerea concediului de maternitate normal pentru a evita complicațiile. Nu este vorba despre o interdicție legată de activitatea profesională, ci mai degrabă despre o interdicție care depinde de situația personală a femeii gravide și de starea fizică a acesteia.

39 Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă reclamanta din acțiunea principală, în perioada sarcinii, era afectată de o boală sau de complicații legate de sarcină sau dacă beneficia de o dispensă în scopul asigurării securității sau a sănătății acesteia din cauza unui eventual risc profesional care o punea în pericol sau care punea în pericol sănătatea copilului său.

40 Totuși, trebuie arătat că, în orice caz, în aceste două situații, motivul încetării muncii în perioada sarcinii este identic, și anume protecția securității sau a sănătății lucrătoarei gravide ori a copilului acesteia. În plus, articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 este singura dispoziție din aceasta care reglementează, în perioada sarcinii, venitul la care are dreptul o lucrătoare gravidă.

41 Din moment ce, pe de o parte, nu rezultă în mod vădit că interpretarea articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85 solicitată de instanța de trimitere nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale și că, pe de altă parte, Curtea dispune de suficiente elemente pentru a interpreta normele stabilite prin această directivă în ceea ce privește situația care face obiectul acțiunii principale, nu trebuie, contrar celor susținute de Comisie, să se considere că întrebările preliminare sunt inadmisibile în măsura în care privesc această dispoziție.

42 În aceste împrejurări, trebuie să se considere că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare, în măsura în care privește articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85, este admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare litera a) referitoare la efectul direct al articolului 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85

43 Prin intermediul primei întrebări litera a), instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85 poate produce un efect direct și poate crea, în beneficiul particularilor, drepturi pe care aceștia le pot invoca împotriva unui stat membru care nu a transpus directiva respectivă în dreptul național sau care a transpus-o în mod incorect, drepturi pe care instanțele naționale sunt obligate să le protejeze.

44 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive sunt, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce în fața instanțelor naționale împotriva statului fie atunci când acesta nu a transpus directiva în dreptul național în termenele stabilite, fie atunci când a efectuat o transpunere incorectă (a se vedea în special Hotărârea din 19 ianuarie 1982, Becker, 8/81, Rec., p. 53, punctul 25, Hotărârea din 17 septembrie 1996, Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio și alții, C-246/94-C-249/94, Rec., p. I-4373, punctul 17, precum și Hotărârea din 17 iulie 2008, Flughafen Köln/Bonn, C-226/07, Rep., p. I-5999, punctul 23 și jurisprudența citată).

45 O dispoziție din dreptul Uniunii este necondiționată în cazul în care enunță o obligație care nu este însoțită de nicio condiție și nici nu este subordonată, în privința executării sau a efectelor, intervenției vreunui act fie al instituțiilor Uniunii, fie al statelor membre. Aceasta este suficient de precisă pentru a fi invocată de un justițiabil și aplicată de instanța națională atunci când enunță o obligație în termeni neechivoci (a se

vedea în special Hotărârea Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio și alții, citată anterior, punctul 19, precum și Hotărârea din 26 octombrie 2006, G. Pohl-Boskamp, C-317/05, Rec., p. I-10611 punctul 41).

46 Or, articolul 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85 îndeplinește aceste criterii, având în vedere că acesta instituie în sarcina statelor membre, în termeni neechivoci, o obligație de rezultat precisă care constă în a asigura, în urma unei modificări a condițiilor de muncă, a unei repartizări temporare la un alt loc de muncă și în perioadele de absență de la muncă în cursul sarcinii prevăzute la articolele 5-7 din aceeași directivă, precum și în perioada concediului de maternitate prevăzut la articolul 8 din aceasta, drepturile legate de contractul de muncă ale lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, precum și menținerea unei remunerații și/sau beneficiul unei prestații adecvate.

47 Desigur, articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 prevede că, în ceea ce privește lucrătoarele gravide aflate în cazurile prevăzute la articolul 5 din această directivă – și anume, cazurile în care au fost modificate temporar condițiile de muncă ale acestora, a avut loc o repartizare temporară la un alt loc de muncă sau, în ultimă instanță, s-a acordat o dispensă – acest venit trebuie asigurat în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale.

48 Totuși, precizia și caracterul necondiționat al articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85 nu sunt afectate de trimiterea la legislația și la practicile naționale. Astfel, chiar dacă această dispoziție lasă statelor membre o anumită marjă de apreciere atunci când adoptă modalitățile de punere în aplicare, această împrejurare nu repune în discuție caracterul precis și necondiționat al dispoziției respective. Modalitățile unei asemenea puneri în aplicare nu pot, în niciun fel, să vizeze conținutul însuși al dreptului consacrat de acest articol 11 punctul 1 și nu pot astfel să condiționeze existența acestui drept sau să îi restrângă domeniul de aplicare (a se vedea Hotărârea Parviainen, citată anterior, punctul 55, și, în ceea ce privește articolul 10 din Directiva 92/85,

Hotărârea din 4 octombrie 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec., p. I-6915, punctele 33 și 34; a se vedea, prin analogie, și Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 105, precum și Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 67).

49 De asemenea, articolul 11 punctul 3 din Directiva 92/85 prevede, în ceea ce privește lucrătoarele aflate în concediu de maternitate vizate la articolul 8 din această directivă, că prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) al articolului 11 menționat este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale.

50 Totuși, faptul că, potrivit articolului 11 punctul 3 din Directiva 92/85, aceste venituri ar putea fi prevăzute în limita unui eventual plafon stabilit de legislația națională, astfel încât cuantumul unei astfel de prestații poate varia de la un stat membru la altul, nu repune în discuție caracterul precis și necondiționat al acestei dispoziții și nici al celui de la punctul 2 al aceluiași articol. Din moment ce veniturile care trebuie asigurate unei lucrătoare aflate în concediu de maternitate sunt stabilite prin lege, plafonul prevăzut la articolul 11 punctul 3 nu afectează posibilitatea aplicării punctelor 2 și 3 ale acestui articol de către o instanță la împrejurările litigiului pe care aceasta trebuie să îl judece și, în consecință, nu este de natură să înlăture caracterul suficient de precis al conținutului acestei dispoziții (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 61).

51 În ceea ce privește posibilitatea lăsată statelor membre, conform articolului 11 punctul 4 din Directiva 92/85, de a condiționa dreptul la remunerația sau la prestația prevăzute la articolul 11 punctul 1 și punctul 2 litera (b) de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor de acordare a acestor prestații în temeiul legislațiilor naționale, trebuie arătat că aceste condiții de acordare nu repun în discuție protecția minimală prevăzută la articolul 11 punctele 1-3 și pot, în orice caz, să fie supuse unui control jurisdicțional.

52 Prin urmare, trebuie să se constate că dispozițiile articolului 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85 îndeplinesc toate condițiile necesare pentru a produce efect direct.

53 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la prima întrebare litera a) că articolul 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85 are efect direct și creează, în beneficiul particularilor, drepturi pe care aceștia le pot invoca împotriva unui stat membru care nu a transpus directiva respectivă în dreptul național sau care a transpus-o în mod incorect, drepturi pe care instanțele naționale sunt obligate să le protejeze.

Cu privire la prima întrebare literele b) și c), referitoare la dreptul la plata indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă

54 Prin intermediul primei întrebări literele b) și c), instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că, în perioada de încetare a muncii sau de interdicție a muncii privind lucrătoarele gravide și/sau cele aflate în concediu de maternitate, dreptul la plata indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă trebuie menținut. În această privință, instanța de trimitere solicită în special să se stabilească dacă răspunsul la această întrebare este influențat de faptul că reglementarea națională în discuție în acțiunea principală prevede dreptul lucrătoarei gravide căreia i s-a acordat o dispensă în perioada sarcinii sau care se află în concediu de maternitate la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care aceasta l-a primit într-o perioadă de referință anterioară absenței sale de la muncă în perioada sarcinii, precum și datei de la care a început concediul său de maternitate, cu excepția indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

55 Trebuie precizat de la bun început că, prin intermediul acestei întrebări, instanța de trimitere ridică problema întinderii dreptului la un venit al unei lucrătoare gravide în două perioade distincte, și anume, pe de o parte, perioada de încetare a muncii în cursul sarcinii și, pe de altă parte, perioada de interdicție a muncii corespunzătoare concediului de maternitate.

56 Având în vedere faptul că aceste două perioade sunt reglementate de dispoziții diferite din Directiva 92/85, la întrebarea adresată de instanța de trimitere trebuie răspuns separat pentru cazul în care aceasta se referă la dreptul la remunerație al unei lucrătoare în perioada sarcinii, pe de o parte, și în perioada concediului de maternitate, pe de altă parte.

Cu privire la dreptul la indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă al unei lucrătoare însărcinate căreia i s-a acordat o dispensă în perioada sarcinii din cauza riscurilor pentru securitate sau pentru sănătate

57 Reiese din articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 că, în cazurile prevăzute la articolele 5-7 din această directivă, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul de a beneficia de o prestație adecvată al lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, trebuie asigurate în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale.

58 Spre deosebire de lucrătoarele gravide vizate la articolul 5 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85, care continuă în mod efectiv să lucreze și să realizeze sarcinile care le sunt încredințate de către angajatorul acestora, unei lucrătoare gravide vizate la punctul 3 al acestui articol i se acordă o dispensă pentru întreaga perioadă necesară în scopul de a asigura protecția securității sau sănătății sale și, implicit, a copilului său.

59 Totuși, toate măsurile de protecție prevăzute la articolul 5 din Directiva 92/85 nu intervin la cererea lucrătoarei gravide, ci din cauza stării sale de graviditate. Acestea rezultă dintr-o evaluare a riscurilor și dintr-o interdicție legală impusă de articolul 5 menționat, precum și de dispozițiile pertinente din dreptul național și urmăresc să evite orice risc pentru securitatea sau pentru sănătatea acestei lucrătoare ori a copilului său. Prin urmare, deși bilanțul evaluării riscurilor pe care angajatorul este obligat să îl realizeze în temeiul articolului 4 din aceeași directivă se dovedește a fi diferit în funcție de alineatul aplicabil al articolului 5 menționat, obiectivul de protecție urmărit de această directivă în ceea ce privește lucrătoarele însărcinate menționate la același articol rămâne neschimbat. În plus, astfel cum reiese din cuprinsul acestui articol, angajatorul este obligat să respecte ordinea explicită în care trebuie adoptate măsurile de protecție prevăzute la acest articol și condițiile care guvernează această ordine.

60 O examinare a cuprinsului articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85, precum și a obiectivului de protecție a securității și a sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează urmărit de această directivă arată că o lucrătoare gravidă precum reclamanta din acțiunea principală, căreia i s-a acordat temporar o dispensă și a cărei remunerație aferentă perioadei anterioare acestei dispense se compune dintr-un salariu de bază, din anumite prime și dintr-o indemnizație pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă pentru ore suplimentare efectuate în afara orelor normale prevăzute în orarul de lucru, nu are dreptul, în temeiul acestei dispoziții, la plata unei astfel de indemnizații.

61 În primul rând, deși, fiind întemeiată pe raportul de muncă, indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă constituie o remunerație în sensul articolului 141 CE, nu este mai puțin adevărat că articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85, în majoritatea versiunilor lingvistice existente la data adoptării sale, se referă la menținerea „unei” remunerații, iar nu a „remunerației” lucrătoarei în cauză.

62 În plus, articolul 11 punctul 4 din directiva menționată prevede că statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația prevăzută la punctul 1 al aceluiași articol de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor de acordare a acestor drepturi în temeiul legislației naționale.

63 În continuare, Curtea a arătat deja că elementele de fapt referitoare la natura lucrărilor realizate și la condițiile în care acestea sunt efectuate pot fi considerate, după caz, factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motiv de sex care pot justifica eventuale diferențe de remunerație între diferite grupuri de lucrători (a se vedea în acest sens, în cadrul articolului 141 CE, Hotărârea din 30 martie 2000, JämO, C-236/98, Rec., p. I-2189, punctul 52).

64 Or, în acțiunea principală, potrivit elementelor de care dispune Curtea, indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă este plătită lucrătorilor în funcție de durata serviciului efectuat în cursul unor ore suplimentare și de contribuția medie în cursul acestui serviciu a lucrătorului respectiv. Nu se contestă că, în perioada de interdicție a muncii cu ocazia sarcinii, o lucrătoare gravidă nu prestează servicii care dau naștere dreptului la plata acestei indemnizații.

65 Astfel cum Curtea a considerat la punctele 49 și 61 din Hotărârea Parviainen, citată anterior, în ceea ce privește o lucrătoare gravidă repartizată temporar la un alt loc de muncă în timpul și din cauza sarcinii acesteia în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, statele membre și, eventual, partenerii sociali nu sunt obligați, în temeiul articolului 11 punctul 1 din această directivă, să mențină, în timpul acestei repartizări provizorii, elementele de remunerație sau primele care depind de exercitarea de către lucrătoarea vizată a unor funcții specifice în condiții particulare și care urmăresc în esență să compenseze inconvenientele legate de această exercitare. Același raționament este valabil în ceea ce privește o lucrătoare gravidă căreia i s-a acordat o dispensă în temeiul articolului 5 alineatul (3) din directiva respectivă și a dispozițiilor din dreptul național aferent.

66 În sfârșit, articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 trimite în mod explicit la legislațiile și/sau la practicile naționale.

67 Astfel cum reiese din cuprinsul punctului 48 din prezenta hotărâre, dispoziția respectivă lasă statelor membre o anumită marjă de apreciere pentru stabilirea condițiilor de exercitare și de acordare a dreptului la un venit al lucrătoarelor gravide menționate la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 92/85. Este, așadar, de competența statelor membre să definească modalitățile de aplicare a dreptului respectiv, fără a putea, cu toate acestea, să supună vreunei condiții însăși constituirea acestui drept care rezultă în mod direct din această directivă și din raportul de muncă dintre lucrătoarea gravidă și angajatorul său (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 53, și de asemenea Hotărârea Parviainen, citată anterior, punctul 55).

68 Exercitarea de către statele membre și, eventual, de către partenerii sociali a acestei marje de apreciere la stabilirea venitului la care are dreptul o lucrătoare gravidă căreia i s-a acordat temporar o dispensă în timpul și din cauza sarcinii sale nu poate, pe de o parte, să aducă atingere obiectivului de protecție a securității și a sănătății lucrătoarelor gravide urmărit de Directiva 92/85 și nici, pe de altă parte, să nu ia în considerare faptul că această dispensă constituie o măsură de protecție de ultimă instanță care se impune numai atunci când o repartizare temporară la un alt loc de muncă este imposibilă din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate.

69 Astfel cum reiese din cel de al șaisprezecelea considerent al Directivei 92/85, măsurile de organizare a muncii care vizează protecția sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu au efect decât dacă sunt însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea remunerației sau acordarea unei prestații adecvate.

70 În ceea ce privește lucrătoarele gravide cărora li s-a acordat, în ultimă instanță, o dispensă în temeiul articolului 5 alineatul (3) din această directivă, statele membre sau, eventual, partenerii sociali pot asigura primirea unui venit sub forma unei prestații adecvate, a unei remunerații sau a unei combinații a celor două, însă alegerile făcute în această privință și nivelul la care se stabilește venitul nu ar trebui să aducă atingere efectului util menționat.

71 Este vădit că efectul util al Directivei 92/85 și obiectivele urmărite de aceasta nu ar fi asigurate dacă un angajator ar avea posibilitatea, în temeiul stabilirii unui nivel redus al venitului în temeiul articolului 11 punctul 1 din această directivă, să recurgă la articolul 5 alineatul (3) din aceasta pentru a reduce prejudiciul financiar pe care l-ar putea suferi din cauza absenței lucrătoarei gravide în perioada sarcinii.

72 Atunci când statele membre și, eventual, partenerii sociali aleg, în conformitate cu articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85, să asigure unei lucrătoare gravide căreia i s-a acordat o dispensă sau căreia îi este interzis să lucreze în temeiul articolului 5 alineatul (3) din această directivă un venit sub forma unei remunerații, a unei prestații adecvate sau a unei combinații între cele două, acest venit trebuie în orice caz să fie compus din salariul lunar de bază al acestei lucrătoare, precum și din elementele de remunerație sau din primele aferente statutului său profesional – statut care nu este deloc repus în discuție prin această dispensă – precum primele aferente calității sale de superior ierarhic, vechimii în muncă și calificărilor profesionale ale acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea Parviainen, citată anterior, punctul 60).

73 Orice altă interpretare a articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85 privind dreptul la un venit al lucrătoarelor gravide menționate la articolul 5 din aceasta ar fi de natură să aducă atingere efectului util al acesteia din urmă și să lipsească această directivă de o parte importantă a esenței sale.

74 Reiese din dosarul de care dispune Curtea că remunerația la care are dreptul o lucrătoare gravidă care a făcut obiectul unei interdicții de muncă în perioada sarcinii în temeiul articolului 3 alineatul 3 din MSchG este calculată în conformitate cu articolul 14 alineatele 1 și 2 din aceeași lege. Potrivit acestor dispoziții, lucrătoarea gravidă are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care aceasta l-a primit în cursul ultimelor 13 săptămâni care precedă interdicția de a munci. Totuși, indemnizațiile pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă la care lucrătoarea avea dreptul în această perioadă de referință nu sunt luate în considerare pentru calcularea acestei remunerații medii.

75 Pentru motivele expuse la punctele 60-67 din prezenta hotărâre, excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă din remunerația pe care o poate pretinde lucrătoarea gravidă căreia i s-a acordat temporar o dispensă în perioada sarcinii nu poate fi considerată contrară articolului 11 punctul 1 din Directiva 92/85.

76 Având în vedere cele de mai sus, trebuie răspuns instanței de trimitere că articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o lucrătoare gravidă căreia i s-a acordat temporar o dispensă din cauza sarcinii sale are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul unei perioade de referință anterioare datei de început a sarcinii, cu excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

Cu privire la dreptul la indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă al unei lucrătoare aflate în concediu de maternitate

77 Instanța de trimitere solicită de asemenea să se stabilească dacă articolul 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că o lucrătoare aflată în concediu de maternitate are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul unei perioade de referință anterioare datei de început a concediului respectiv, cu excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

78 Astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 61 și 64 din prezenta hotărâre, întrucât este întemeiată pe raportul de muncă și este plătită lucrătorului în funcție de durata serviciului efectuat în cursul unor ore suplimentare și de contribuția medie în cursul acestui serviciu a lucrătorului respectiv, indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă intră în domeniul de aplicare al noțiunii de remunerație prevăzute la articolul 141 CE.

79 Totuși, nu rezultă de aici că o lucrătoare absentă de la muncă din cauza unui concediu de maternitate are dreptul, în temeiul articolului 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85, la toate primele și indemnizațiile pe care le primește lunar atunci când este la muncă și efectuează prestațiile care îi sunt solicitate de angajatorul său.

80 Astfel, potrivit jurisprudenței Curții, lucrătoarele care beneficiază de un concediu de maternitate prevăzut de legislația națională se află într-o situație specifică ce impune acordarea unei protecții speciale, însă care nu poate fi asimilată celei a unui bărbat sau a unei femei care fie ocupă în mod efectiv locul de muncă, fie beneficiază de un concediu medical (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, Rec., p. I-475, punctul 17, Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții, C-411/96, Rec., p. I-6401, punctul 40, precum și Hotărârea Alabaster, citată anterior, punctul 46).

81 Concediul de maternitate de care beneficiază lucrătoarea urmărește să asigure, pe de o parte, protecția condiției biologice a femeii în cursul sarcinii și în urma acestei sarcini și, pe de altă parte, protecția relațiilor speciale dintre mamă și copil în perioada ulterioară sarcinii și nașterii (a se vedea Hotărârea din 12 iulie 1984, Hofmann, 184/83, Rec., p. 3047, punctul 25, Hotărârea din 30 aprilie 1998, Thibault, C-136/95, Rec., p. I-2011 punctul 25, precum și Hotărârea Boyle și alții, citată anterior, punctul 41).

82 În aceste împrejurări, lucrătoarele nu pot invoca în mod util beneficiul dispozițiilor articolului 141 CE sau ale articolului 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 pentru a revendica menținerea, în perioada concediului de maternitate, a remunerației lor integrale ca și cum ar ocupa în mod efectiv, precum ceilalți lucrători, locul lor de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Gillespie și alții, punctul 20, precum și Alabaster, punctul 46).

83 Astfel cum reiese din Directiva 92/85 și din jurisprudența Curții în acest domeniu, legiuitorul Uniunii a dorit să garanteze că lucrătoarea beneficiază, în perioada concediului de maternitate, de un venit având un cuantum cel puțin echivalent cu cel al prestației prevăzute de legislațiile naționale în domeniul securității sociale în caz de întrerupere a activităților acesteia pentru motive de sănătate (Hotărârea Boyle și alții, citată anterior, punctul 32).

84 Perceperea unui venit de un astfel de nivel trebuie asigurată lucrătoarelor în cursul concediului de maternitate, indiferent dacă acest venit este plătit, în conformitate cu articolul 11 punctul 2 litera (b) din Directiva 92/85, sub forma unei prestații, a unei remunerații sau a unei combinații între cele două (Hotărârile citate anterior Boyle și alții, punctul 33, precum și Lewen, punctul 22).

85 Conform articolului 11 punctele 2 și 3 din directivă, un angajator trebuie, în perioada unui concediu de maternitate, să asigure menținerea unei remunerații și/sau dreptul la o prestație adecvată, venitul garantat lucrătoarelor în cursul unui astfel de

concediu, atunci când este plătit sub forma unei prestații, a unei remunerații sau a unei combinații între acestea, trebuind să fie adecvat în sensul punctului 3 menționat anterior (a se vedea Hotărârea Boyle și alții, citată anterior, punctul 34).

86 Atunci când o lucrătoare este absentă de la muncă întrucât beneficiază de un concediu de maternitate, protecția minimă impusă de articolul 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 nu implică, așadar, menținerea integrală a remunerației persoanei interesate și nici plata indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

87 În cauza principală, instanța de trimitere ridică totuși problema incidenței pe care o poate avea asupra dreptului la remunerație al unei lucrătoare aflate în concediu de maternitate faptul că statul membru prevede dreptul acestei lucrătoare la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care aceasta l-a primit în cursul unei perioade de referință anterioare datei la care a început concediul său de maternitate, cu excluderea totuși a indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

88 În această privință, trebuie amintit că articolul 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 nu prevede decât o protecție minimă a dreptului la un venit al lucrătoarelor gravide cărora li s-a acordat o dispensă în perioada concediului de maternitate în temeiul articolului 8 din această directivă. Nicio dispoziție din aceasta nu împiedică statele membre sau, eventual, partenerii sociali să prevadă menținerea tuturor elementelor de remunerație și a tuturor primelor, inclusiv a indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă, la care lucrătoarele gravide aveau dreptul înainte de a fi însărcinate și înainte de concediul de maternitate.

89 Astfel, Directiva 92/85, care a fost adoptată în conformitate cu articolul 118a din Tratatul CE (articolele 117-120 din Tratatul CE au fost înlocuite cu articolele 136 CE-143 CE), nu împiedică un stat membru, astfel cum reiese din articolul 137 alineatul (4)

CE, să mențină sau să adopte măsuri de protecție mai stricte, cu condiția ca acestea să fie compatibile cu dispozițiile acestui tratat (a se vedea în acest sens Hotărârea Jiménez Melgar, citată anterior, punctul 37).

90 Din moment ce un sistem de remunerație prevăzut de o reglementare națională precum cea în discuție în acțiunea principală constituie o măsură de protecție mai favorabilă lucrătoarelor aflate în concediu de maternitate decât cea impusă prin Directiva 92/85, excluderea anumitor elemente de remunerație din calculul venitului datorat în perioada acestui concediu nu poate fi considerată contrară articolului 11 punctele 2 și 3 din această directivă.

91 În consecință, trebuie răspuns instanței de trimitere că articolul 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o lucrătoare aflată în concediu de maternitate are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul unei perioade de referință anterioare datei de început a concediului respectiv, cu excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

Cu privire la a doua întrebare, referitoare la consecințele lipsei efectului direct

92 Prin intermediul acestei întrebări, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă, în cazul în care dispozițiile articolului 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 nu ar avea efect direct, acestea trebuie transpuse de statele membre astfel încât unei lucrătoare care, în perioada de interdicție a muncii aplicată femeilor gravide și/sau aflate în concediu de maternitate, nu mai asigură serviciul de permanență la locul de muncă ar trebui să i se recunoască un drept la menținerea indemnizației pentru astfel de servicii.

93 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare litera a), nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

94 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

1) Articolul 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] are efect direct și creează, în beneficiul particularilor, drepturi pe care aceștia le pot invoca împotriva unui stat membru care nu a transpus directiva respectivă în dreptul național sau care a transpus-o în mod incorect, drepturi pe care instanțele naționale sunt obligate să le protejeze.

2) Articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o lucrătoare gravidă căreia i s-a acordat temporar o dispensă din cauza sarcinii sale are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul

unei perioade de referință anterioare datei de început a sarcinii, cu excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

3) Articolul 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o lucrătoare aflată în concediu de maternitate are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul unei perioade de referință anterioare datei de început a concediului respectiv, cu excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

Semnături