ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

8. září 2005 *

Ve věci C-191/03,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Labour Court (Irsko) ze dne 14. dubna 2003, došlým Soudnímu dvoru dne 12. května 2003, v řízení

North Western Health Board

proti

Margaret McKenna,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení C. W. A. Timmermans, předseda senátu, C. Gulmann (zpravodaj) a R. Schintgen, soudci,

* Jednací jazyk: angličtina.

generální advokát: P. Léger,
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 17. června 2004,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za North Western Health Board A. Collinsem, SC, a A. Kerrem, BL,

— za Margaret McKenna D. Connollym, SC, a M. Bolger, BL,

— za Irsko E. Reganem a S. Belshaw, BL,

— za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s A. Cingolem, avvocato dello Stato,

— za rakouskou vládu E. Riedlem, jako zmocněncem,

— za vládu Spojeného království R. Caudwell, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s K. Smith, barrister,

— za Komisi Evropských společenství M.-J. Jonczy a N. Yerrell, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 2. prosince 2004,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 141 ES, směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179), jakož i směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi North Western Health Board (dále jen „Board") a M. McKenna, její zaměstnankyní, ohledně výše odměny, kterou dostávala v průběhu nepřítomnosti z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím a odečtení uvedené nepřítomnosti od maximálního počtu placených dní volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok v průběhu určeného období.

Právní rámec

3 Článek 141 odst. 1 a 2 ES stanoví:

„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. ‚Odměnou' ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo, nebo nepřímo, v hotovosti, nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

[...]"

4 Článek 1 první odstavec směrnice 75/117 uvádí:

„Zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v článku [141] Smlouvy [...] se rozumí pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování."

5 Článek 3 téže směrnice stanoví:

„Členské státy odstraní diskriminaci mezi muži a ženami vyplývající z právních a správních předpisů, které odporují zásadě stejné odměny."

6 Článek 4 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby ustanovení kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě nebo individuálních pracovních smluv, která jsou v rozporu se zásadou stejné odměny, byla neplatná, mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna."

7 Cílem směrnice 76/207 je podle čl. 1 odst. 1 „zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky, a za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociální zabezpečení [...]"

8 Článek 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.

[...]

3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

[...]"

9 Článek 5 téže směrnice následujícími slovy upravuje rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky:

„1. Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.

2. K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby

a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;

b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních

předpisů podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;

[...]"

10 Směrnice 75/117 a 76/207 jsou v irském právu provedeny zákonem o rovnosti v zaměstnání (Employment Equality Act) z roku 1998.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

11 Margaret McKenna zaměstnaná Board v irském veřejném sektoru otěhotněla v lednu 2000. Téměř během celého těhotenství čerpala na základě lékařského doporučení z důvodu patologického stavu spojeného s těhotenstvím volno z důvodu nemoci.

12 V rámci režimu volna z důvodu nemoci mají zaměstnanci Board právo na 365 placených dnů volna z důvodu nemoci během období čtyř let. Nejvýše 183 dnů pracovní neschopnosti během období 12 měsíců je plně placeno. Další dny volna z důvodu nemoci vyčerpaného během téhož období 12 měsíců jsou placeny pouze z poloviny, v mezích 365 dnů placeného volna z důvodu nemoci během období čtyř let.

13 Uvedený režim nerozlišuje mezi patologickými stavy spojenými s těhotenstvím a nemocemi, které se těhotenství netýkají. Pracovní neschopnosti z důvodu patologických stavů spojených s těhotenstvím staví na roveň volnu z důvodu nemoci, která se těhotenství netýká, přičemž obecné podmínky uvedeného režimu stanoví, že „jakákoli pracovní neschopnost způsobená patologickým stavem spojeným s těhotenstvím, která nastane před 14 týdny mateřské dovolené, se považuje za spadající pod režim volna z důvodu nemoci Board".

14 Na základě těchto ustanovení byl učiněn závěr, že M. McKenna vyčerpala své právo na plnou odměnu dne 6. července 2000. Její odměna byla tedy snížena na polovinu počínaje uvedeným datem až do dne 3. září 2000, kdy začala její mateřská dovolená, která trvala až do 11. prosince 2000.

15 V průběhu své mateřské dovolené pobírala M. McKenna svoji plnou odměnu, v souladu s právní úpravou použitou na Health Boards Ministerstvem pro zdraví a děti.

16 Po uplynutí mateřské dovolené byla nadále ze zdravotních důvodů práce neschopná. Podle režimu volna z důvodu nemoci byla její odměna opět snížena na polovinu.

17 Margaret McKenna napadla před Equality Officer použití režimu volna z důvodu nemoci na svou situaci.

18 Tvrdila, že byla vystavena diskriminaci v rozporu se směrnicí 76/207, neboť její patologický stav spojený s těhotenstvím byl postaven na roveň nemoci a dny její nepřítomnosti byly odečteny od celkového počtu dnů volna z důvodu nemoci, na které měla nárok.

19 Dále tvrdila, že snížení její odměny o polovinu po uplynutí období 183 dnů, v průběhu něhož měla nárok na plnou odměnu, představuje méně příznivé zacházení, pokud jde o odměnu, což je porušením článku 141 ES a směrnice 75/117.

20 Rozhodnutím ze dne 13. srpna 2001 přijal Equality Officer argumentaci M. McKenna. Nařídil, aby jí byly vyplaceny sporné nedoplatky platu. Rovněž jí přiznal náhradu škody vzniklé v důsledku utrpěné diskriminace.

21 Board podal proti uvedenému rozhodnutí opravný prostředek k Labour Court.

22 Uvedený soud nejprve poukazuje na to, že zaměstnavatel je státní institucí, takže proti němu lze uplatnit směrnici.

23 Dále tvrdí, že před ním probíhající spor vykazuje dva aspekty. Jednak je třeba určit, zda M. McKenna utrpěla nerovné zacházení, když jí byla odečtena její nepřítomnost z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím od celkové délky jejího nároku na volno z důvodu nemoci s tím, že následně by v průběhu dalších let mohly být její nároky na

peněžní dávky sníženy nebo vyčerpány, pokud by měla být znovu nemocná. Dále pak je třeba přezkoumat, zda byla M. McKenna vystavena diskriminaci, pokud jde o odměnu, tím, že jí byl po prvních 183 dnech nepřítomnosti snížen plat o polovinu.

24 V tomto kontextu Labour Court rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Spadá režim volna z důvodu nemoci, který zachází stejným způsobem se zaměstnanci trpícími nemocí spojenou s těhotenstvím a se zaměstnanci, kteří jsou v patologickém stavu, do oblasti působnosti směrnice 76/207?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku, je skutečnost, že zaměstnavatel odečte období pracovní nepřítomnosti způsobené pracovní neschopností z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím a vyskytnuvší se během trvání těhotenství od celkového nároku na peněžní dávky stanovené režimem volna z důvodu nemoci v rámci pracovní smlouvy, v rozporu se směrnicí 76/207?

3) V případě kladné odpovědi na první otázku, vyžaduje směrnice 76/207 od zaměstnavatele, aby zavedl zvláštní opatření za účelem pokrytí nepřítomnosti způsobené pracovní neschopností z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím a vyskytnuvší se v průběhu těhotenství?

4) Spadá režim volna z důvodu nemoci, který zachází [stejným způsobem] se zaměstnanci trpícími nemocí spojenou s těhotenstvím a se zaměstnanci, kteří jsou v patologickém stavu, do oblasti působnosti článku 141 [ES] a směrnice 75/117?

5) V případě kladné odpovědi na čtvrtou otázku, je skutečnost, že zaměstnavatel snížil odměnu ženy po pracovní nepřítomnosti po určité době, pokud je nepřítomnost způsobena pracovní neschopností z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím a vyskytnuvší se v průběhu těhotenství, za podmínek, že žena, která není těhotná, nebo muž, kteří by oba byli nepřítomni po tutéž dobu následkem pracovní neschopnosti z důvodu čistě patologického stavu, by byli podrobeni stejnému snížení, v rozporu s článkem 141 [ES] a směrnicí 75/117?"

K předběžným otázkám

K první a ke čtvrté otázce

25 První a čtvrtou otázkou, které je třeba přezkoumat společně, se předkládající soud v podstatě ptá, zda režim volna z důvodu nemoci, který zachází stejným způsobem s pracujícími ženami trpícími nemocí spojenou s těhotenstvím a s jinými pracovníky postiženými nemocí, která se netýká těhotenství, spadá do působnosti směrnice 76/207 nebo do působnosti článku 141 ES a směrnice 75/117.

26 Margaret McKenna a italská vláda jsou toho názoru, že režim, jako je režim v původním řízení, spadá do oblasti působnosti směrnice 76/207 v rozsahu, v němž stanoví odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím od nároků na volno z důvodu nemoci z jiného důvodu, ale rovněž do oblasti působnosti článku 141 ES a směrnice 75/117 v rozsahu, v němž vede ke snížení odměny po uplynutí 183 dnů nepřítomnosti z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím.

27 Board, jakož i irská a rakouská vláda a vláda Spojeného království tvrdí, že takový režim spadá pouze do oblasti působnosti článku 141 ES a směrnice 75/117, když prvek dotčený v původním řízení představuje odměnu ve smyslu uvedených ustanovení a snížení odměny napadené M. McKenna je přímým a automatickým následkem použití uvedeného režimu.

28 Komise Evropských společenství se naopak domnívá, že dotčeným prvkem jsou pracovní podmínky. Dopady na odměnu jsou pouze nepřímé. Je tedy použitelná pouze směrnice 76/207.

29 V tomto ohledu je namístě připomenout, že zachování odměny pracovníka v případě nemoci spadá pod pojem „odměna" ve smyslu článku 141 ES (viz rozsudek ze dne 13. července 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Recueil, s. 2743, bod 7), který zahrnuje veškeré odměny v hotovosti, nebo v naturáliích, současné, nebo budoucí, jsou-li vypláceny, i když nepřímo, zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání, ať již na základě pracovní smlouvy, ustanovení právních předpisů, nebo dobrovolně (rozsudek ze dne 19. listopadu 1998, Høj Pedersen a další, C-66/96, Recueil, s. I-7327, bod 32).

30 Odměna ve smyslu článku 141 ES a směrnice 75/117 nemůže spadat zároveň pod směrnici 76/207. Z druhého bodu odůvodnění uvedené směrnice totiž vyplývá, že se nevztahuje na „odměnu" ve smyslu výše uvedených ustanovení (viz rozsudek ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 24).

31 Režim, jako je režim v původním řízení, definuje podmínky pro zachování odměny pracovníka v případě nepřítomnosti z důvodu nemoci. Podřizuje zachování úplné odměny nepřekročením roční maximální délky a v případě překročení uvedené

délky stanoví zachování odměny ve výši 50 % s omezením na celkovou maximální dobu určenou pro jednotlivé období čtyř let.

32 Takový režim, který má za následek snížení odměny a poté vyčerpání nároků na odměnu, funguje automaticky na základě započtení dnů nepřítomnosti z důvodu nemoci.

33 Proto stanovená pravidla spadají do oblasti působnosti článku 141 ES a směrnice 75/117 (viz obdobně ve věci režimu nabývání nároků na vyšší odměnu na základě pravidla odpracovaných let, rozsudek ze dne 7. února 1991, Nimz, C-184/89, Recueil, s. I-297, body 9 a 10).

34 Okolnost, že snížení nebo zrušení nároku na zachování odměny není okamžité, ale dojde k němu po uplynutí maximálních období, nezbavuje uvedená pravidla jejich automatické povahy, jsou-li splněny stanovené podmínky.

35 V důsledku toho je třeba odpovědět na první a čtvrtou předběžnou otázku tak, že režim volna z důvodu nemoci, který zachází stejným způsobem s pracujícími ženami trpícími nemocí spojenou s těhotenstvím a s jinými pracovníky postiženými nemocí, která se těhotenství netýká, spadá do působnosti článku 141 ES a směrnice 75/117.

K druhé, třetí a páté otázce

36 S ohledem na odpověď na první a čtvrtou otázku, jakož i na okolnosti sporu v původním řízení, které mají být přezkoumány předkládajícím soudem, je třeba přezkoumat společně druhou, třetí a pátou otázku.

37 Uvedenými třemi otázkami se předkládající soud v podstatě táže, zda článek 141 ES a směrnice 75/117 musejí být vykládány v tom smyslu, že diskriminaci na základě pohlaví zakládá:

— pravidlo režimu volna z důvodu nemoci, které ve vztahu k pracujícím ženám nepřítomným před mateřskou dovolenou z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím, stejně jako ve vztahu k pracujícím mužům nepřítomným následkem jakékoli jiné nemoci, stanoví snížení odměny, pokud nepřítomnost přesáhne určitou dobu;

— pravidlo režimu volna z důvodu nemoci, které stanoví odečtení nepřítomnosti způsobené nemocí od celkového maximálního počtu placených dnů volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok v průběhu určeného období, ať je nemoc spojená s těhotenstvím, či nikoli.

38 Board, jakož i irská vláda a vláda Spojeného království tvrdí, že pokud jde o odměnu, pracující žena nemá nárok na zachování plné odměny, a že pravidlo, jako je pravidlo v původním řízení, není diskriminační. Board a vláda Spojeného království

nepředložily vyjádření, pokud jde o odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci. Irská vláda je obecně toho názoru, že členské státy nemají povinnost přijmout zvláštní ustanovení použitelná na nepřítomnost z důvodu nemoci vyskytnuvší se v průběhu těhotenství.

39 Margaret McKenna, italská a rakouská vláda, jakož i Komise tvrdí, že snížení odměny, jako je snížení v původním řízení, je diskriminací na základě pohlaví. Margaret McKenna, italská vláda a Komise tvrdí, že totéž platí, pokud jde o odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci od celkového maximálního počtu dnů volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok. Rakouská vláda je obecně toho názoru, že na pracovní neschopnost spojenou s těhotenstvím by se měla použít ustanovení odlišná od ustanovení použitelných na pracovní neschopnost, která se těhotenství netýká.

K uspořádání a vývoji pravidel práva Společenství upravujících rovnost mezi muži a ženami v oblasti práv těhotných žen nebo žen krátce po porodu

40 Je třeba konstatovat, že ve věci v původním řízení je snížení odměny a odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím následkem použití na těhotné ženy nebo ženy krátce po porodu obecného režimu použitelného na všechny pracovníky v případě nemoci.

41 Položené otázky je namístě přezkoumat s ohledem na uspořádání a vývoj pravidel práva Společenství upravujících rovnost mezi muži a ženami v oblasti práv těhotných žen nebo žen krátce po porodu.

42 V této oblasti je cílem sledovaným uvedenými pravidly ochrana pracujících žen před porodem a po porodu (viz ve věci mateřské dovolené výše uvedený rozsudek Gillespie a další, bod 20).

43 Právo Společenství zajišťuje nejprve zvláštní ochranu proti propuštění až do konce mateřské dovolené.

44 Soudní dvůr rozhodl, že v průběhu mateřské dovolené je žena chráněna proti propuštění z důvodu své nepřítomnosti (rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Recueil, s. I-3979, bod 15).

45 Naopak, pokud jde o nemoc, která se objeví po uvedené dovolené, rozhodl, že není na místě odlišovat nemoc, která má původ v těhotenství nebo porodu od ostatních nemocí, a konstatoval, že na takový patologický stav se vztahuje obecný režim použitelný v případě nemoci. Ve vztahu k takové situaci vyvodil, že právo Společenství nebrání propuštění následkem nepřítomnosti z důvodu nemoci, která má původ v těhotenství nebo porodu (výše uvedený rozsudek Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, body 16 a 19).

46 Pokud jde o případ propuštění pracující ženy z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím vyskytnuvší se před mateřskou dovolenou, Soudní dvůr poukázal na to, že těhotenství nelze nijak stavět na roveň patologickému stavu, přičemž ovšem konstatoval, že těhotenství odpovídá období, v jehož průběhu se mohou vyskytnout komplikace, které si mohou vynutit přísný lékařský dohled nad ženou, a případně dodržování úplného klidu v průběhu celého těhotenství nebo jeho části. Měl za to, že

potíže a komplikace, které mohou mít za následek pracovní neschopnost, spadají mezi inherentní rizika těhotenství, a jsou tedy součástí specifičnosti uvedeného stavu (rozsudek ze dne 30. června 1998, Brown, C-394/96, Recueil, s. I-4185, bod 22).

47 V důsledku toho rozhodl, že ochrana proti propuštění musí být ženě přiznána nejen v průběhu mateřské dovolené, ale rovněž v průběhu celého trvání těhotenství, přičemž zdůraznil, že případné propuštění představuje riziko pro tělesný a duševní stav těhotných pracovnic nebo pracovnic krátce po porodu, včetně zvláště závažného rizika, že by mohlo být důvodem k tomu, aby těhotná pracovnice dobrovolně svoje těhotenství přerušila. Konstatoval, že propuštění pracující ženy v průběhu těhotenství kvůli nepřítomnosti způsobené pracovní neschopností následkem těhotenství je spojeno s výskytem inherentních rizik těhotenství, a je tedy třeba jej považovat za založené především na skutečnosti těhotenství. Z toho vyvodil, že takové propuštění se může týkat pouze žen, a je tedy přímou diskriminací na základě pohlaví (viz výše uvedený rozsudek Brown, body 18 a 24).

48 S ohledem na škodlivé účinky, které by riziko propuštění mohlo mít na tělesný a duševní stav těhotných pracovnic, pracovnic krátce po porodu a kojících pracovnic, stanovil článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349) zákaz propuštění v období od začátku těhotenství do konce mateřské dovolené.

49 Kromě ochrany proti ztrátě zaměstnání zajišťuje právo Společenství v určitých mezích ochranu příjmu těhotné pracovnice nebo pracovnice krátce po porodu.

50 V tomto ohledu Soudní dvůr poznamenal, že ženy na mateřské dovolené se nacházejí ve zvláštní situaci, která vyžaduje, aby jim byla přiznána zvláštní ochrana, ale kterou nelze stavět na roveň situaci muže, který skutečně pracuje na svém pracovním místě (výše uvedený rozsudek Gillespie a další, bod 17). Dále rozhodl, že ani článek 119 Smlouvy o EHS [později článek 119 Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 až 143 ES)], ani článek 1 směrnice 75/117 neukládají povinnost zachovat úplnou odměnu pracujících žen v průběhu mateřské dovolené, ovšem s tím, že výše poskytovaných peněžních dávek nemůže být snížena na takovou úroveň, která by ohrozila cíl mateřské dovolené, kterým je ochrana pracujících žen v době před porodem a po porodu (výše uvedený rozsudek Gillespie a další, bod 20).

51 Rovněž pokud jde o mateřskou dovolenou, směrnice 92/85, která nebyla použitelná *rationae temporis* na spor, který vedl k výše uvedenému rozsudku Gillespie a další, stanoví ve svém čl. 11 odst. 2 písm. b), že musí být zajištěno „zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky". Odstavec 3 téhož článku stanoví, že „dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem".

52 Krom toho Soudní dvůr rozhodl prostřednictvím výkladu provedeného v kontextu propuštění, avšak který platí rovněž pro odměnu poskytovanou pracující ženě, že

patologické stavy mající svůj původ v těhotenství nebo porodu spadají, pokud se vyskytnou po konci mateřské dovolené, pod obecný režim použitelný v případě nemoci. Dodal, že vyvstává jediná otázka, a to zda je nepřítomnost pracující ženy, k níž dojde po mateřské dovolené a která je způsobená pracovní neschopností z důvodu uvedených potíží, posuzována stejně jako nepřítomnost pracujícího muže způsobená pracovní neschopností ve stejné délce, přičemž je-li tomu tak, pak je diskriminace na základě pohlaví vyloučena (viz výše uvedený rozsudek Brown, bod 26). Připustil tak, že patologický stav spojený s těhotenstvím nebo porodem, který se objeví po mateřské dovolené, může mít za následek snížení odměny za stejných podmínek jako v případě jiné nemoci.

53 Ve vztahu k případu nemoci spojené s těhotenstvím, která postihla pracující ženu před mateřskou dovolenou, Soudní dvůr v bodě 33 výše uvedeného rozsudku Høj Pedersen a další připomněl, přebíraje znění bodu 22 výše uvedeného rozsudku Brown, že potíže a komplikace spojené s těhotenstvím, které mohou mít za následek pracovní neschopnost, spadají mezi inherentní rizika tohoto stavu, a jsou tedy součástí jeho specifičnosti. Dále poukázal na to, že v rámci sporu v původním řízení byla žena před svou mateřskou dovolenou připravena o zachování své plné odměny, když pracovní neschopnost, jíž byla postižena, byla způsobena patologickým stavem spojeným s těhotenstvím, zatímco podle dotčené vnitrostátní právní úpravy má v zásadě každý pracovník nárok na zachování plné odměny v případě pracovní neschopnosti. Za uvedených podmínek rozhodl, že použití ustanovení právních předpisů, jako byla ustanovení dotčená v původním řízení, je diskriminací vůči pracujícím ženám (výše uvedený rozsudek Høj Pedersen a další, body 34, 35 a 37).

54 Z výše uvedeného vyplývá, že za současného stavu práva Společenství pracující žena:

— nemůže být propuštěna v průběhu mateřské dovolené z důvodu svého stavu, ani před mateřskou dovolenou z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím a vyskytnuvší se před uvedenou dovolenou;

— může být případně propuštěna z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím nebo porodem a vyskytnuvší se po mateřské dovolené;

— může být případně podrobena snížení své odměny buď během mateřské dovolené, nebo po uvedené dovolené v případě nemoci spojené s těhotenstvím nebo porodem a vyskytnuvší se po uvedené dovolené.

55 Z výše uvedeného rovněž vyplývá, že Soudní dvůr až doposud neměl příležitost upřesnit, zda pracující žena má v každém případě nárok na plné zachování své odměny v případě nemoci spojené s těhotenstvím předcházející mateřské dovolené, i když napadená vnitrostátní právní úprava stanoví použití snížení stejného rozsahu u odměny poskytované pracovníkovi v případě nemoci, která se těhotenství netýká.

56 Z výše uvedeného konečně vyplývá, že těhotenství nelze stavět na roveň patologickému stavu a že potíže a komplikace vyskytující se v průběhu těhotenství a způsobující pracovní neschopnost spadají mezi inherentní rizika těhotenství, a jsou tedy součástí specifičnosti uvedeného stavu (viz body 46 a 53 tohoto rozsudku).

K odměně pracující ženy v průběhu těhotenství

57 Z konstatování specifičnosti nemocí spojených s těhotenstvím nutně nevyplývá, že pracující žena nepřítomná z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím má nárok na zachování plné odměny, když pracovník nepřítomný z důvodu nemoci nespojené s těhotenstvím takového nároku nepožívá.

58 V tomto ohledu je nejprve na místě poznamenat, že pokud jde o propuštění, specifičnost nemoci spojené s těhotenstvím lze zohlednit pouze tak, že je zaměstnavateli upřeno právo propustit pracující ženu z uvedeného důvodu. Naopak, pokud jde o odměnu, zachování plné odměny není jediným způsobem, jak zohlednit specifičnost nemoci spojené s těhotenstvím. Není totiž vyloučeno, že může být zohledněna uvedená specifičnost v rámci režimu, který v případě nepřítomnosti pracující ženy z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím stanoví snížení odměny.

59 Dále je třeba připomenout, že za současného stavu práva Společenství žádné z jeho ustanovení ani obecná zásada neukládá zachování plné odměny pracující ženy v průběhu mateřské dovolené, za předpokladu, že výše poskytovaných peněžních dávek není snížena na takovou úroveň, která by ohrozila cíl sledovaný právní úpravou Společenství, a sice chránit pracující ženy zejména v době před porodem (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Gillespie a další, bod 20).

60 Přitom jestliže pravidlo, které stanoví v určitých mezích snížení peněžních dávek poskytovaných pracující ženě v průběhu mateřské dovolené, nezakládá diskriminaci

na základě pohlaví, pak ani pravidlo, které stanoví ve stejných mezích snížení peněžních dávek poskytovaných pracující ženě nepřítomné v průběhu těhotenství z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím, nemůže být považováno na zakládající takovou diskriminaci.

61 Za uvedených podmínek je namístě učinit závěr, že za současného stavu právo Společenství neukládá zachování plné odměny pracující ženě nepřítomné v průběhu těhotenství z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím.

62 V průběhu nepřítomnosti způsobené uvedenou nemocí může tedy být pracující žena podrobena snížení odměny za předpokladu, že se jí dostane stejného zacházení jako pracujícímu muži nepřítomnému z důvodu nemoci a že výše poskytovaných peněžních dávek není snížena na takovou úroveň, která by ohrozila cíl ochrany pracujících těhotných žen.

K odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci od celkového maximálního počtu placených dnů volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok v průběhu určeného období

63 Režim dotčený v původním řízení stanoví odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci od celkového maximálního počtu placených dnů volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok v průběhu určeného období. Zachází tedy stejným způsobem s veškerými nemocemi, ať jsou, či nejsou spojeny s těhotenstvím.

64 Takový režim vůbec nezohledňuje specifičnost nemocí spojených s těhotenstvím.

65 Nicméně uvedená specifičnost nevylučuje, aby nepřítomnost z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím byla v určitých mezích odečtena od celkového počtu placených dnů volna z důvodu nemoci.

66 Vyloučení takového odečtení za všech okolností by totiž nebylo slučitelné s možností snížení odměny v průběhu těhotenství. Kromě toho by bylo obtížně slučitelné s judikaturou ve výše uvedených rozsudcích Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund a Brown, podle níž po mateřské dovolené nemoc, která má původ v těhotenství nebo porodu, spadá pod obecný režim použitelný v případě nemoci.

67 Nicméně odečtení nepřítomnosti v průběhu těhotenství z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím od celkového maximálního počtu placených dnů volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok v průběhu určeného období, nesmí mít za následek, že by v průběhu nepřítomnosti dotčené uvedeným odečtením po mateřské dovolené, obdržela pracující žena peněžní dávky nižší než minimální částka, na kterou měla nárok během nemoci vyskytnuvší se v průběhu jejího těhotenství (viz bod 62 tohoto rozsudku).

68 Je tedy třeba stanovit zvláštní ustanovení, která takovému následku zabrání.

69 Na druhou, třetí a pátou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že článek 141 ES a směrnice 75/117 musejí být vykládány v tom smyslu, že nezakládají diskriminaci na základě pohlaví:

— pravidlo režimu volna z důvodu nemoci, které ve vztahu k pracujícím ženám nepřítomným před mateřskou dovolenou z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím, jakož i ve vztahu k pracujícím mužům nepřítomným následkem jiné nemoci, stanoví snížení odměny, pokud nepřítomnost překročí určitou dobu, za předpokladu, že se pracující ženě dostane stejného zacházení jako pracujícímu muži nepřítomnému z důvodu nemoci a že výše poskytovaných peněžních dávek nebude snížena na takovou úroveň, která by ohrozila cíl ochrany pracujících těhotných žen;

— pravidlo režimu volna z důvodu nemoci, které stanoví odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci od celkového maximálního počtu placených dnů volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok v průběhu určeného období, ať jde, či nejde o nemoc spojenou s těhotenstvím, za předpokladu, že odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím nemá za následek, že během nepřítomnosti dotčené uvedeným odečtením po mateřské dovolené obdrží pracující žena peněžní dávky nižší, než je minimální částka, na kterou měla nárok během nemoci vyskytnuvší se v průběhu jejího těhotenství.

K nákladům řízení

70 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

1) **Režim volna z důvodu nemoci, který zachází stejným způsobem s pracujícími ženami trpícími nemocí spojenou s těhotenstvím a jinými pracovníky postiženými nemocí, která se těhotenství netýká, spadá do oblasti působnosti článku 141 ES a směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.**

2) **Článek 141 ES a směrnice 75/117 musejí být vykládány v tom smyslu, že nezakládají diskriminaci na základě pohlaví:**

— **pravidlo režimu volna z důvodu nemoci, které ve vztahu k pracujícím ženám nepřítomným před mateřskou dovolenou z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím, jakož i ve vztahu k pracujícím mužům nepřítomným následkem jiné nemoci, stanoví snížení odměny, pokud nepřítomnost překročí určitou dobu, za předpokladu, že se pracující ženě dostane stejného zacházení jako pracujícímu muži nepřítomnému z důvodu nemoci a že výše poskytovaných peněžních dávek nebude snížena na takovou úroveň, která by ohrozila cíl ochrany pracujících těhotných žen;**

— **pravidlo režimu volna z důvodu nemoci, které stanoví odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci od celkového maximálního počtu placených dnů volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok v průběhu určeného období, ať jde, či nejde o nemoc spojenou s těhotenstvím, za předpokladu, že odečtení nepřítomnosti z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím nemá za následek, že během nepřítomnosti dotčené uvedeným odečtením po mateřské dovolené, obdrží pracující žena peněžní dávky nižší, než je minimální částka, na kterou měla nárok během nemoci vyskytnuvší se v průběhu jejího těhotenství.**

Podpisy.