ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 8. septembra 2005 *

Vo veci C-191/03,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Labour Court (Írsko) zo 14. apríla 2003 a doručený Súdnemu dvoru 12. mája 2003, ktorý súvisí s konaním:

North Western Health Board

proti

Margaret McKenna,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory C. W. A. Timmermans, sudcovia C. Gulmann (spravodajca) a R. Schintgen,

* Jazyk konania: angličtina.

generálny advokát: P. Léger,
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 17. júna 2004,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— North Western Health Board, v zastúpení: A. Collins, SC, a A. Kerr, BL,

— pani McKenna, v zastúpení: D. Connolly, SC, a M. Bolger, BL,

— írska vláda, v zastúpení: E. Regan a S. Belshaw, BL,

— talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci A. Cingolo, avvocato dello Stato,

— rakúska vláda, v zastúpení: E. Riedl, splnomocnený zástupca,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: R. Caudwell, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci K. Smith, barrister,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M.-J. Jonczy a N. Yerrell, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 2. decembra 2004,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 141 ES, smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179), ako aj smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi North Western Health Board (ďalej len „Board") a pani McKenna, jeho zamestnankyňou, ktorého predmetom je výška odmeny, ktorú dostávala počas neprítomnosti v práci z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, a započítanie uvedenej neprítomnosti do maximálneho počtu platených dní nemocenskej dovolenky, na ktoré má pracovník nárok v priebehu určitého obdobia.

Právny rámec

3 Článok 141 ods. 1 a 2 ES stanovuje:

„1. Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

2. Pre účely tohto článku znamená ‚odmena' obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

..."

4 Článok 1 prvý odsek smernice 75/117 znie:

„Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy ustanovená v článku [141] zmluvy,... znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota."

5 Článok 3 tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty zrušia akúkoľvek diskrimináciu medzi mužmi a ženami, vyplývajúcu zo zákonov, iných právnych predpisov alebo administratívnych opatrení, ktorá je v rozpore so zásadou rovnakej odmeny."

6 Článok 4 upravuje:

„Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že ustanovenia kolektívnych zmlúv, mzdových tabuliek, dohôd o mzde alebo individuálnych pracovných zmlúv, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakej odmeny, sa vyhlásia alebo budú môcť vyhlásiť za neplatné, alebo sa budú môcť zmeniť."

7 Smernica 76/207 vo svojom článku 1 ods. 1 stanovuje, že „účelom tejto smernice je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za podmienok uvedených v odseku 2...".

8 Článok 2 tejto smernice určuje:

„1. Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.

...

3. Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.

...“

9 Článok 5 tejto smernice upravuje rovnaké zaobchádzanie vo vzťahu k pracovným podmienkam takto:

„1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.

2. Na tento účel členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:

a) všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia;

b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných

zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, sa vyhlásia alebo môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia;

...“

10 Smernice 75/117 a 76/207 boli prebraté do írskeho práva zákonom o rovnosti v zamestnaní (Employment Equality Act) z roku 1998.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

11 Pani McKenna, zamestnaná v írskom verejnom sektore v Board-e, otehotnela v januári 2000. Na základe lekárskeho odporúčania bola z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom takmer počas celého tehotenstva na nemocenskej dovolenke.

12 V rámci systému nemocenskej dovolenky v Board-e majú jeho zamestnanci právo na 365 platených dní nemocenskej dovolenky v priebehu štyroch rokov. Za obdobie 12 mesiacov je vždy maximálne 183 dní úplne platených. Ďalšie dni nemocenskej dovolenky, ktoré sa čerpajú v priebehu toho istého obdobia 12 mesiacov, sú platené iba z polovice v medziach 365 dní platenej nemocenskej dovolenky v priebehu štyroch rokov.

13 Sporný systém nerozlišuje medzi chorobnými stavmi súvisiacimi s tehotenstvom a chorobami, ktoré nesúvisia s tehotenstvom. Prirovnáva pracovnú neschopnosť z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom k nemocenskej dovolenke z dôvodu inej choroby, ktorá sa tehotenstva netýka; všeobecné podmienky uvedeného systému totiž stanovujú, že „každá pracovná neschopnosť spôsobená chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, ktorý nastal pred 14-týždňovým obdobím materskej dovolenky, sa považuje za spadajúcu pod systém nemocenskej dovolenky v Board-e".

14 Uplatnenie uvedených ustanovení viedlo k záveru, že pani McKenna vyčerpala svoje právo na celú odmenu 6. júla 2000. Jej odmena bola teda znížená na polovicu od uvedeného dátumu až do 3. septembra 2000, keď sa začala jej materská dovolenka, ktorá trvala až do 11. decembra 2000.

15 Počas materskej dovolenky pani McKenna dostávala celú svoju odmenu v súlade s právnou úpravou uplatňovanou na Health Boards ministerstvom pre zdravie a deti.

16 Na konci materskej dovolenky bola pani McKenna zo zdravotných dôvodov stále práceneschopná. Na základe systému nemocenskej dovolenky jej bola odmena opäť znížená na polovicu.

17 Pani McKenna napadla uplatnenie systému nemocenskej dovolenky na jej situáciu pred Equality Officer.

18 Tvrdila, že je diskriminovaná porušením smernice 76/207, lebo jej chorobný stav súvisiaci s tehotenstvom bol prirovnaný k chorobe a dni jej neprítomnosti boli započítané do celkového počtu dní nemocenskej dovolenky, na ktoré mala nárok.

19 Okrem toho tvrdila, že zníženie jej odmeny na polovicu po uplynutí 183 dní, v ktorých priebehu mala nárok na celú odmenu, predstavuje nevýhodnejšie zaobchádzanie, pokiaľ ide o odmenu, čo je v rozpore s článkom 141 ES a smernicou 75/117.

20 Rozhodnutím z 13. augusta 2001 Equality Officer súhlasil s tvrdeniami pani McKenna. Nariadil, aby jej boli vyplatené nedoplatky spornej odmeny. Žalobkyni tiež priznal náhradu škody, ktorá je vznikla v dôsledku utrpenej diskriminácie.

21 Board podal odvolanie proti uvedenému rozhodnutiu na Labour Court.

22 Uvedený súd najprv zdôrazňuje, že zamestnávateľ je štátnou inštitúciou, takže je proti nemu možné uplatniť smernicu.

23 Ďalej zdôrazňuje, že pred ním prebiehajúci spor vykazuje dva aspekty. Na jednej strane treba preskúmať, či sa s pani McKenna nerovnako zaobchádzalo tým, že jej neprítomnosť v práci z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom bola započítaná do celkovej doby trvania jej nároku na nemocenskú dovolenku, s následkom, že

v priebehu ďalších rokov by jej nároky na peňažné dávky mohli byť znížené alebo vyčerpané v prípade opätovného ochorenia. Na druhej strane treba preskúmať, či pani McKenna bola diskriminovaná, čo sa týka jej odmeny, tým, že jej odmena bola po prvých 183 dňoch neprítomnosti znížená na polovicu.

24 Na základe týchto okolností Labour Court rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Spadá systém nemocenskej dovolenky, ktorý zaobchádza rovnakým spôsobom so zamestnancami trpiacimi chorobou súvisiacou s tehotenstvom a so zamestnancami trpiacimi chorobným stavom, do pôsobnosti smernice 76/207?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku; je skutočnosť, že zamestnávateľ započíta obdobie neprítomnosti v práci spôsobenej pracovnou neschopnosťou z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, ktorá sa vyskytla v priebehu tehotenstva, do celkového nároku na dávky stanovené systémom nemocenskej dovolenky v rámci pracovnej zmluvy, v rozpore so smernicou 76/207?

3. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku; je zamestnávateľ podľa smernice 76/207 povinný zaviesť osobitné opatrenia na pokrytie neprítomnosti v práci spôsobenej pracovnou neschopnosťou z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, ktorá sa vyskytla v priebehu tehotenstva?

4. Spadá systém nemocenskej dovolenky, ktorý zaobchádza ?rovnakým spôsobom? so zamestnancami trpiacimi chorobou súvisiacou s tehotenstvom a so zamestnancami trpiacimi chorobným stavom, do pôsobnosti článku 141 [ES] a smernice 75/117?

5. V prípade kladnej odpovede na štvrtú otázku; je skutočnosť, že zamestnávateľ znížil odmenu žene po neprítomnosti v práci za určité obdobie, keď je neprítomnosť v práci spôsobená chorobou súvisiacou s tehotenstvom, ktorá sa vyskytla v priebehu tehotenstva, v rozpore s článkom 141 [ES] a smernicou 75/117, ak žena, ktorá nie je tehotná, alebo muž, ktorí sú neprítomní v práci za také isté obdobie v dôsledku pracovnej neschopnosti spôsobenej čisto chorobným stavom, podliehajú rovnakému zníženiu?"

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a štvrtej otázke

25 V prvej a štvrtej otázke, ktoré je potrebné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či systém nemocenskej dovolenky, na základe ktorého sa zaobchádza rovnakým spôsobom s pracovníčkami trpiacimi chorobou súvisiacou s tehotenstvom a s inými pracovníkmi postihnutými chorobou, ktorá nesúvisí s tehotenstvom, spadá do pôsobnosti smernice 76/207 alebo článku 141 ES a smernice 75/117.

26 Pani McKenna a talianska vláda sa domnievajú, že systém, ktorý je v konaní vo veci samej, spadá do pôsobnosti smernice 76/207 v rozsahu, v akom stanovuje započítanie neprítomnosti z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom do nároku na nemocenskú dovolenku z iného dôvodu, ale tiež do pôsobnosti článku 141 ES a smernice 75/117, v rozsahu, v akom spôsobuje zníženie odmeny po uplynutí 183 dní neprítomnosti v práci z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom.

27 Board, ako aj írska a rakúska vláda a vláda Spojeného kráľovstva tvrdia, že takýto systém spadá len do pôsobnosti článku 141 ES a smernice 75/117, pretože spornou skutočnosťou v konaní vo veci samej je odmena v zmysle uvedených ustanovení, a zníženie odmeny, ktoré napáda pani McKenna, je priamym dôsledkom uplatnenia uvedeného systému.

28 Komisia sa naopak domnieva, že podstatou sporu sú pracovné podmienky. Dosah na odmenu je len nepriamy. Preto je uplatniteľná len smernica 76/207.

29 Z tohto hľadiska je potrebné pripomenúť, že zachovanie odmeny v prípade choroby spadá pod pojem „odmena" v zmysle článku 141 ES (pozri rozsudok z 13. júla 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Zb. s. 2743, bod 7), ktorý pojíma všetky dávky v hotovosti alebo v naturáliách, súčasné alebo budúce, pokiaľ sú vyplácané hoci nepriamo zamestnávateľom pracovníkovi z dôvodu jeho zamestnania, a to buď na základe pracovnej zmluvy, právnych predpisov, alebo dobrovoľne (rozsudok z 19. novembra 1998, Høj Pedersen a i., C-66/96, Zb. s. I-7327, bod 32).

30 Odmena v zmysle článku 141 ES a smernice 75/117 nemôže súčasne spadať pod smernicu 76/207. Z druhého odôvodnenia uvedenej smernice totiž vyplýva, že sa netýka „odmeny" v zmysle vyššie uvedených ustanovení (pozri rozsudok z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, Zb. s. I-475, bod 24).

31 Systém, ktorý je v konaní vo veci samej, definuje podmienky zachovania odmeny pracovníka v prípade neprítomnosti v práci z dôvodu choroby. Zachovanie celej odmeny podriaďuje neprekročením maximálnej doby jedného roka a v prípade

presiahnutia uvedenej doby stanovuje zachovanie odmeny vo výške 50 % s obmedzením na celkovú maximálnu dobu stanovenú pre obdobie štyroch rokov.

32 Taký systém, ktorý vedie k zníženiu odmeny a potom k vyčerpaniu nároku na odmenu, funguje automaticky na základe spočítania dní neprítomnosti v práci z dôvodu choroby.

33 Preto stanovená úprava patrí do pôsobnosti článku 141 ES a smernice 75/117 (pozri analogicky, v súvislosti so systémom nadobúdania nárokov na vyššiu odmenu na základe úpravy o odpracovaných rokoch, rozsudok zo 7. februára 1991, Nimz, C-184/89, Zb. s. I-297, body 9 a 10).

34 Okolnosť, že zníženie alebo zrušenie nároku na zachovanie odmeny nie je okamžité, ale dochádza k nemu po uplynutí maximálnych dôb, nezbavuje uvedenú úpravu jej automatickej povahy, ak sú splnené stanovené podmienky.

35 Na základe uvedeného je potrebné odpovedať na prvú a štvrtú otázku tak, že systém nemocenskej dovolenky, na základe ktorého sa zaobchádza rovnakým spôsobom s pracovníčkami trpiacimi chorobou súvisiacou s tehotenstvom a s inými pracovníkmi postihnutými chorobou, ktorá nesúvisí s tehotenstvom, spadá do pôsobnosti článku 141 ES a smernice 75/117.

O druhej, tretej a piatej prejudiciálnej otázke

36 So zreteľom na odpoveď na prvú a štvrtú otázku, ako aj na okolnosti sporu v konaní vo veci samej, ktoré má preskúmať vnútroštátny súd, je potrebné spoločne preskúmať druhú, tretiu a piatu otázku.

37 Týmito troma otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 141 ES a smernica 75/117 sa majú vykladať v tom zmysle, že nasledujúce úpravy vytvárajú diskrimináciu na základe pohlavia:

— úprava systému nemocenskej dovolenky, ktorá stanovuje vo vzťahu k pracovníčkam neprítomným v práci pred materskou dovolenkou z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, rovnako ako vo vzťahu k pracovníkom neprítomným v práci v dôsledku akejkoľvek inej choroby, zníženie odmeny, pokiaľ neprítomnosť prekročí určitú dobu,

— úprava systému nemocenskej dovolenky, ktorá stanovuje započítanie neprítomnosti v dôsledku choroby do celkového maximálneho počtu platených dní nemocenskej dovolenky, na ktoré má zamestnanec právo v priebehu určitého obdobia, bez ohľadu na to, či choroba súvisí s tehotenstvom alebo nie.

38 Board, ako aj írska vláda a vláda Spojeného kráľovstva zastávajú názor, že pokiaľ ide o odmenu, pracovníčky nemajú nárok na zachovanie celej odmeny a že úprava, aká je v konaní vo veci samej, nie je diskriminačná. Board a vláda Spojeného kráľovstva

nepredložili pripomienky v súvislosti so započítaním neprítomnosti z dôvodu choroby. Írska vláda vo všeobecnosti zastáva názor, že členské štáty nemajú povinnosť prijímať osobitné ustanovenia uplatniteľné na neprítomnosť z dôvodu choroby, ktorá sa vyskytne v priebehu tehotenstva.

39 Pani McKenna, talianska a rakúska vláda, ako aj Komisia tvrdia, že zníženie odmeny, aké je v konaní vo veci samej, vytvára diskrimináciu na základe pohlavia. Pani McKenna, talianska vláda a Komisia tvrdia, že to isté platí, pokiaľ ide o započítanie neprítomnosti z dôvodu choroby do celkového maximálneho počtu dní nemocenskej dovolenky, na ktoré má pracovník právo. Rakúska vláda vo všeobecnosti zastáva názor, že na pracovnú neschopnosť súvisiacu s tehotenstvom by sa mali uplatniť iné ustanovenia, ako sú ustanovenia uplatniteľné na pracovnú neschopnosť, ktorá nesúvisí s tehotenstvom.

O štruktúre a vývoji právnej úpravy Spoločenstva upravujúcej rovnosť medzi mužmi a ženami v oblasti práv tehotných žien alebo žien krátko po pôrode

40 Z tohto hľadiska treba konštatovať, že zníženie odmeny a započítanie neprítomnosti z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom vo veci samej je dôsledkom aplikácie všeobecného systému uplatňovaného na všetkých zamestnancov v prípade choroby, na tehotné ženy alebo ženy krátko po pôrode.

41 Je potrebné preskúmať položené otázky so zreteľom na štruktúru a vývoj právnej úpravy Spoločenstva týkajúcej sa rovnosti mužov a žien v oblasti práv tehotných žien a žien krátko po pôrode.

42 V tejto oblasti cieľom sledovaným uvedenou úpravou je ochrana pracovníčok v čase pred pôrodom a po pôrode (pozri v súvislosti s materskou dovolenkou rozsudok Gillespie a i., už citovaný, bod 20).

43 Právo Spoločenstva zaručuje predovšetkým osobitnú ochranu pred prepustením až do konca materskej dovolenky.

44 Súdny dvor rozhodol, že počas materskej dovolenky je žena chránená pred prepustením z dôvodu neprítomnosti v práci (rozsudok z 8. novembra 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Zb. s. I-3979, bod 15).

45 Naopak, pokiaľ ide o chorobu, ktorá vznikne až po tejto dovolenke, Súdny dvor rozhodol, že nie je potrebné rozlišovať chorobu, ktorá je spôsobená tehotenstvom alebo pôrodom, od ostatných chorôb, a konštatoval, že na takýto chorobný stav sa vzťahuje všeobecný systém uplatniteľný v prípade choroby. Pre takýto prípad vyvodil, že právu Spoločenstva neodporuje prepustenie v dôsledku neprítomnosti v práci z dôvodu choroby, ktorá je spôsobená tehotenstvom alebo pôrodom (rozsudok Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, už citovaný, body 16 a 19).

46 Pokiaľ ide o možnosť prepustenia pracovníčky z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, ktorá nastala pred materskou dovolenkou, Súdny dvor zdôraznil, že tehotenstvo nemožno prirovnať k chorobnému stavu, pričom konštatoval, že tehotenstvo zodpovedá obdobiu, v ktorého priebehu sa môžu vyskytnúť ťažkosti a komplikácie, ktoré si môžu vynútiť prísny lekársky dohľad nad ženou a prípadne dodržanie úplného pokoja počas celého tehotenstva alebo jeho časti. Súdny dvor dospel k názoru, že ťažkosti a komplikácie, ktoré môžu mať za následok pracovnú

neschopnosť, patria medzi inherentné riziká tehotenstva a podieľajú sa tak aj na osobitosti tohto stavu (rozsudok z 30. júna 1998, Brown, C-394/96, Zb. s. I-4185, bod 22).

47 Následne Súdny dvor rozhodol, že ochrana pred prepustením sa musí žene priznať nielen v priebehu materskej dovolenky, ale aj počas celého obdobia tehotenstva, pričom zdôraznil, že prípadné prepustenie predstavuje riziko pre telesný a duševný stav tehotných pracovníčok alebo pracovníčok krátko po pôrode vrátane závažného rizika, že tehotná pracovníčka z tohto dôvodu dobrovoľne preruší svoje tehotenstvo. Konštatoval, že prepustenie pracovníčky v priebehu tehotenstva pre neprítomnosť v práci spôsobenú pracovnou neschopnosťou v dôsledku tehotenstva súvisí s možnými neskoršími inherentnými rizikami tehotenstva, a preto ho treba považovať za prepustenie na základe tehotenstva. Vyvodil, že takéto prepustenie sa môže týkať iba žien, a vytvára teda priamu diskrimináciu na základe pohlavia (pozri rozsudok Brown, už citovaný, body 18 a 24).

48 Vzhľadom na škodlivé účinky, ktoré by mohlo mať riziko prepustenia na telesný a duševný stav tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, stanovil článok 10 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110) zákaz prepustenia pracovníčok počas doby od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky.

49 Okrem ochrany pred stratou zamestnania právna úprava Spoločenstva zaručuje v určitých medziach ochranu príjmu tehotnej pracovníčky alebo pracovníčky krátko po pôrode.

50 Z tohto hľadiska Súdny dvor konštatoval, že ženy na materskej dovolenke sa nachádzajú v osobitnej situácii, ktorá vyžaduje, aby im bola priznaná osobitná ochrana, ale ktorú nemožno prirovnať k situácii toho, kto skutočne pracuje na svojom pracovnom mieste (rozsudok Gillespie a i., už citovaný, bod 17). Ďalej rozhodol, že ani článok 119 Zmluvy EHS [teraz článok 119 Zmluvy ES, (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES)], ani článok 1 smernice 75/117 neukladajú povinnosť zachovať celú odmenu pracovníčkam počas materskej dovolenky, avšak upresnil, že výška poskytovaných peňažných dávok nemôže byť znížená na takú mieru, ktorá by ohrozila cieľ materskej dovolenky, ktorým je ochrana pracovníčok pred pôrodom a po ňom (rozsudok Gillespie a i., už citovaný, bod 20).

51 Rovnako pokiaľ ide o materskú dovolenku, smernica 92/85, ktorá *ratione temporis* nebola uplatnená na už citovaný rozsudok Gillespie a i., v článku 11 bode 2 písm. b) stanovuje, že musí byť zabezpečené „zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku". Bod 3 tohto článku stanovuje, že „dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov súvisiacich s jej zdravotným stavom".

52 Ďalej Súdny dvor rozhodol prostredníctvom výkladu v súvislosti s prepustením, ktorý platí aj pre odmenu poskytovanú pracovníčke, že v rozsahu, v akom sa po

skončení materskej dovolenky vyskytnú chorobné stavy v dôsledku tehotenstva alebo pôrodu, tieto spadajú pod všeobecný systém uplatňovaný v prípade choroby. Dodal, že sa nastoľuje jediná otázka, či neprítomnosť pracovníčky v práci, ku ktorej dôjde po materskej dovolenke a ktorá je spôsobená pracovnou neschopnosťou z dôvodu uvedených zdravotných ťažkostí, je posudzovaná rovnako ako neprítomnosť pracovníka spôsobená pracovnou neschopnosťou v rovnakej dĺžke; pričom ak je to tak, neexistuje diskriminácia na základe pohlavia (pozri rozsudok Brown, už citovaný, bod 26). Súdny dvor tým pripustil, že chorobný stav súvisiaci s tehotenstvom alebo pôrodom, ktorý sa objaví po materskej dovolenke, môže mať za následok zníženie odmeny za rovnakých podmienok ako v prípade inej choroby.

53 Pokiaľ ide o chorobu súvisiacu s tehotenstvom, ktorá postihla pracovníčku pred materskou dovolenkou, Súdny dvor pripomína v bode 33 už citovaného rozsudku Høj Pedersen a i., prevzatím znenia bodu 22 už citovaného rozsudku Brown, že ťažkosti a komplikácie súvisiace s tehotenstvom, ktoré môžu mať za následok pracovnú neschopnosť, patria medzi inherentné riziká tehotenstva, a tým sa podieľajú na osobitosti uvedeného stavu. Ďalej uvádza, že v rámci sporu vo veci samej bola žena pred materskou dovolenkou ukrátená o zachovanie celej odmeny, lebo jej pracovná neschopnosť bola spôsobená chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, zatiaľ čo podľa príslušnej vnútroštátnej právnej úpravy mal v zásade každý pracovník nárok na zachovanie celej odmeny v prípade pracovnej neschopnosti. Za týchto podmienok rozhodol, že uplatnenie ustanovení právnych predpisov, ako boli predpisy v konaní vo veci samej, viedli k diskriminácii voči pracovníčkam (rozsudok Høj Pedersen a i., už citovaný, body 34, 35 a 37).

54 Z uvedeného vyplýva, že pracovníčka za súčasného stavu práva Spoločenstva:

— nemôže byť prepustená počas materskej dovolenky z dôvodu svojho stavu, ani pred materskou dovolenkou z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, ktorá sa vyskytla pred touto dovolenkou,

— môže byť prípadne prepustená z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom alebo pôrodom, ktorá sa vyskytla po materskej dovolenke,

— môže sa jej prípadne znížiť odmena počas materskej dovolenky alebo po tejto dovolenke v prípade choroby súvisiacej s tehotenstvom alebo pôrodom, ktorá nastala po uvedenej dovolenke.

55 Z toho ďalej vyplýva, že Súdny dvor doposiaľ nemal dôvod upresniť, či pracovníčka má v každom prípade nárok na zachovanie celej odmeny v prípade choroby súvisiacej s tehotenstvom, ktorá sa vyskytla pred materskou dovolenkou, aj keď napadnutá vnútroštátna právna úprava stanovuje uplatnenie zníženia v rovnakom rozsahu na odmenu poskytovanú pracovníkovi v prípade choroby, ktorá nesúvisí s tehotenstvom.

56 Na záver z uvedeného vyplýva, že tehotenstvo nemožno prirovnávať k chorobnému stavu a že ťažkosti a komplikácie, ktoré sa vyskytujú počas tehotenstva a spôsobujú pracovnú neschopnosť, patria medzi inherentné riziká tehotenstva, a podieľajú sa tak na osobitosti uvedeného stavu (pozri body 46 a 53 tohto rozsudku).

O odmene pracovníčky počas tehotenstva

57 Z konštatovania osobitosti chorôb súvisiacich s tehotenstvom nutne nevyplýva, že pracovníčka neprítomná v práci z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, má nárok na zachovanie celej odmeny, pokiaľ pracovník neprítomný v práci z dôvodu choroby nesúvisiacej s tehotenstvom nemá takýto nárok.

58 Z tohto hľadiska je potrebné predovšetkým zdôrazniť, že pokiaľ ide o prepustenie, osobitosť choroby súvisiacej s tehotenstvom je možné zohľadniť len tým, že zamestnávateľ nemá právo prepustiť pracovníčku z uvedeného dôvodu. Naopak, pokiaľ ide o odmenu, zachovanie celej odmeny nie je jediným spôsobom, ako zohľadniť osobitosť choroby súvisiacej s tehotenstvom. V skutočnosti nie je vylúčené zohľadniť túto osobitnosť v rámci úpravy, ktorá v prípade neprítomnosti pracovníčky z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom stanovuje zníženie odmeny.

59 Ďalej treba pripomenúť, že za súčasného stavu práva Spoločenstva žiadne ustanovenie ani všeobecná zásada neukladá povinnosť zachovať pracovníčke celú odmenu počas materskej dovolenky pod podmienkou, že výška poskytovaných peňažných dávok nie je znížená na takú mieru, ktorá by ohrozovala cieľ sledovaný právnou úpravou Spoločenstva, a to ochranu pracovníčok najmä pred pôrodom (pozri v tomto zmysle rozsudok Gillespie a i., už citovaný, bod 20).

60 Pritom, ak úprava stanovujúca v určitých medziach zníženie dávok poskytovaných pracovníčke počas materskej dovolenky nie je diskrimináciou na základe pohlavia,

tak úprava stanovujúca v rovnakých medziach zníženie dávok poskytovaných pracovníčke neprítomnej v práci počas tehotenstva z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom sa nemôže považovať za takúto diskrimináciu.

61 Za týchto podmienok treba urobiť záver, že za súčasného stavu právna úprava Spoločenstva neukladá povinnosť zachovať celú odmenu pracovníčke neprítomnej v práci počas tehotenstva z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom.

62 Počas neprítomnosti spôsobenej touto chorobou sa teda môže pracovníčke znížiť odmena za predpokladu, že jednak bude s ňou zaobchádzané rovnako ako s pracovníkom, ktorý je neprítomný v práci z dôvodu choroby, a jednak že výška poskytovaných peňažných dávok nie je znížená na takú mieru, ktorá by ohrozila cieľ ochrany tehotných pracovníčok.

O započítaní neprítomnosti z dôvodu choroby do celkového maximálneho počtu platených dní nemocenskej dovolenky, na ktorý má pracovník nárok v priebehu určitého obdobia

63 Systém v konaní vo veci samej stanovuje započítanie neprítomnosti z dôvodu choroby do celkového maximálneho počtu platených dní nemocenskej dovolenky, na ktorý má pracovník nárok v priebehu určitého obdobia. So všetkými chorobami sa teda zaobchádza rovnakým spôsobom bez ohľadu na to, či súvisia alebo nesúvisia s tehotenstvom.

64 Uvedený systém vôbec nezohľadňuje osobitosť chorôb súvisiacich s tehotenstvom.

65 Táto osobitnosť však nevylučuje, aby neprítomnosť z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom bola v určitých medziach započítaná do celkového počtu platených dní nemocenskej dovolenky.

66 V skutočnosti by vylúčenie takéhoto započítania za každých okolností nebolo zlučiteľné s možnosťou zníženia odmeny počas tehotenstva. Okrem toho by bolo ťažko zlučiteľné s judikatúrou v už citovaných rozsudkoch Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund a Brown, podľa ktorej choroba po materskej dovolenke, ktorá má pôvod v tehotenstve alebo pôrode, spadá pod všeobecný systém uplatňovaný v prípade choroby.

67 Započítanie neprítomnosti počas tehotenstva z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom do celkového maximálneho počtu platených dní nemocenskej dovolenky, na ktoré má pracovník nárok v priebehu určeného obdobia, nesmie však mať za následok, že počas neprítomnosti dotknutej uvedeným započítaním po materskej dovolenke pracovníčka dostane peňažné dávky nižšie, ako je minimálna suma, na ktorú mala nárok počas choroby, ktorá sa vyskytla v priebehu tehotenstva (pozri bod 62 tohto rozsudku).

68 Treba teda prijať osobitné opatrenia, ktoré zabránia uvedenému následku.

69 Na druhú, tretiu a piatu otázku je potrebné teda odpovedať tak, že článok 141 ES a smernica 75/117 sa musia vykladať v tom zmysle, že diskrimináciu na základe pohlavia nevytvára:

— úprava systému nemocenskej dovolenky, ktorá stanovuje zníženie odmeny pracovníčkam neprítomným v práci pred materskou dovolenkou z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, ako aj pracovníkom, ktorí sú neprítomní v práci z dôvodu inej choroby, keď neprítomnosť prekročí určitú dobu, pokiaľ sa s pracovníčkou zaobchádza jednak rovnako ako s pracovníkom, ktorý je neprítomný v práci z dôvodu choroby, a jednak výška poskytovaných dávok nie je znížená na takú mieru, ktorá by ohrozila cieľ ochrany tehotných pracovníčok,

— úprava systému nemocenskej dovolenky, ktorá stanovuje započítanie neprítomnosti z dôvodu choroby do celkového maximálneho počtu platených dní nemocenskej dovolenky, na ktoré má pracovník nárok v priebehu určeného obdobia bez ohľadu na to, či choroba súvisí alebo nesúvisí s tehotenstvom, pokiaľ započítanie neprítomnosti z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom nemá za následok, že pracovníčka počas neprítomnosti dotknutej uvedeným započítaním po materskej dovolenke dostane peňažné dávky nižšie, ako je minimálna suma, na ktorú mala nárok počas choroby, ktorá sa vyskytla počas tehotenstva.

O trovách

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

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol a vyhlásil:

1. **Systém nemocenskej dovolenky, na základe ktorého sa zaobchádza rovnakým spôsobom s pracovníčkami trpiacimi chorobou súvisiacou s tehotenstvom a s inými pracovníkmi postihnutými chorobou, ktorá nesúvisí s tehotenstvom, spadá do pôsobnosti článku 141 ES a smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy.**

2. **Článok 141 ES a smernica 75/117 sa majú vykladať v tom zmysle, že diskrimináciu na základe pohlavia nevytvára:**

   — **úprava systému nemocenskej dovolenky, ktorá stanovuje zníženie odmeny pracovníčkam neprítomným v práci pred materskou dovolenkou z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, ako aj pracovníkom, ktorí sú neprítomní v práci z dôvodu inej choroby, keď neprítomnosť prekročí určitú dobu, pokiaľ sa s pracovníčkou zaobchádza jednak rovnako ako s pracovníkom, ktorý je neprítomný v práci z dôvodu choroby, a jednak výška poskytovaných peňažných dávok nie je znížená na takú mieru, ktorá by ohrozila cieľ ochrany tehotných pracovníčok,**

— **úprava systému nemocenskej dovolenky, ktorá stanovuje započítanie neprítomnosti z dôvodu choroby do celkového maximálneho počtu platených dní nemocenskej dovolenky, na ktoré má pracovník nárok v priebehu určeného obdobia bez ohľadu na to, či choroba súvisí alebo nesúvisí s tehotenstvom, pokiaľ započítanie neprítomnosti z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom nemá za následok, že pracovníčka počas neprítomnosti dotknutej uvedeným započítaním po materskej dovolenke dostane peňažné dávky nižšie, ako je minimálna suma, na ktorú mala nárok počas choroby, ktorá sa vyskytla počas tehotenstva.**

Podpisy