SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 8. septembra 2005*

V zadevi C-191/03,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Labour Court (Irska) z odločbo z dne 14. aprila 2003, ki je prispela na Sodišče 12. maja 2003, v postopku

North Western Health Board

proti

Margaret McKenna,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi C. W. A. Timmermans, predsednik senata, C. Gulmann (poročevalec) in R. Schintgen, sodnika,

* Jezik postopka: angleščina.

generalni pravobranilec: P. Léger,
sodna tajnica: L. Hewlett, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 17. junija 2004,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za North Western Health Board A. Collins, SC, in A. Kerr, BL,

— za M. McKenno D. Connolly, SC, in M. Bolger, BL,

— za Irsko E. Regan in S. Belshaw, BL,

— za italijansko vlado I. M. Braguglia, zastopnik, skupaj z A. Cingolom, avvocato dello Stato,

— za avstrijsko vlado E. Riedl, zastopnik,

— za vlado Združenega kraljestva R. Caudwell, zastopnica, skupaj s K. Smith, barrister,

— za Komisijo Evropskih skupnosti M.-J. Jonczy in N. Yerrell, zastopnici,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 2. decembra 2004

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 141 ES Direktive Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (UL L 45, str. 19) in na Direktivo Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med North Western Health Board (v nadaljevanju: Board) in M. McKenno, zaposleno v Boardu, glede zneska plačila, ki ga je prejela med odsotnostjo zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, in vštevanja te odsotnosti v skupno največje število dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju.

Pravni okvir

3 Člen 141, odstavek 1 in 2, ES določa:

„1. Vsaka država članica zagotovi uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

2. V tem členu ‚plačilo' pomeni običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter kakršne koli druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno od svojega delodajalca.

[...]"

4 Člen 1, prvi odstavek, Direktive 75/117 določa:

„Načelo enakega plačila za moške in ženske, poudarjeno v členu [141] Pogodbe [...], pomeni, da je treba za enako delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost, odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila."

5 Člen 3 te direktive določa:

„Države članice odpravijo vsakršno diskriminacijo moških in žensk, izhajajočo iz zakonov in drugih predpisov, ki so nasprotne načelu enakega plačila."

6 Člen 4 podrobneje določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da postanejo določbe kolektivnih pogodb, plačilnih lestvic, sporazumov o plačah ali individualnih pogodb o zaposlitvi, ki so v nasprotju z načelom enakega plačila, ničnе ali se spremenijo."

7 Direktiva 76/207 v členu 1(1) določa: „namen te direktive je uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, njihovim poklicnim izobraževanjem in njihovimi delovnimi pogoji ter glede socialne varnosti pod pogoji, navedenimi v odstavku 2 [...]."

8 Člen 2 te direktive določa:

„1. V naslednjih določbah načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status.

[...]

3. Ta direktiva ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar se tiče nosečnosti in materinstva.

[...]“

9 Člen 5 te direktive ureja enakost obravnavanja glede delovnih pogojev tako:

„1. Uporaba načela enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, vključno s pogoji, ki uravnavajo odpuščanje, pomeni, da se moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola.

2. V ta namen države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo naslednje:

(a) vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, se odpravijo;

(b) vse določbe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in so vključene v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe o zaposlitvi, notranja pravila podjetja

ali v pravila, ki uravnavajo samostojne poklice, so ali se razglasijo za nične, ali pa se spremenijo;

[...]"

10 Direktivi 75/117 in 76/207 sta bili v irsko pravo preneseni z Employment Equality Act (zakon o enakopravnosti na področju zaposlovanja) iz leta 1998.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

11 M. McKenna, ki jo je Board zaposlil v irskem javnem sektorju, je zanosila januarja 2000. Skoraj celotno obdobje nosečnosti je bila po nasvetu zdravnika na bolniške staležu zaradi patološkega stanja, povezanega z nosečnostjo.

12 Po ureditvi bolniške odsotnosti Boarda ima njegovo osebje v štiriletnem obdobju pravico do 365 dni plačane bolniške odsotnosti. Za največ 183 dni nezmožnosti za delo v dvanajstmesečnem obdobju se izplačuje polno nadomestilo. Za dodatne dneve bolniške odsotnosti v istem dvanajstmesečnem obdobju pa se izplačuje le polovično nadomestilo, v okviru omejitve 365 dni plačanega bolniške odsotnosti v štiriletnem obdobju.

13 Zadevna ureditev ne razlikuje med patološkimi stanji, povezanimi z nosečnostjo, in boleznimi, ki niso povezane z nosečnostjo. Nezmožnost za delo, ki je posledica prvih, izenačuje z bolniško odsotnostjo zaradi drugih, saj splošni pogoji te ureditve določajo, da „za nezmožnost, ki jo je povzročilo patološko stanje, povezano z nosečnostjo, ki se začne do štirinajst tednov pred porodniškim dopustom, velja ureditev bolniške odsotnosti Boarda".

14 Ob uporabi teh določb se je štelo, da je M. McKenna že 6. julija 2000 izčrpala pravico do polnega plačila. Njeno plačilo je bilo torej od tega dne do 3. septembra 2000, ko se je začel njen porodniški dopust, ki je trajal do 11. decembra 2000, zmanjšano za polovico.

15 Med porodniškim dopustom je M. McKenna v skladu s predpisi, ki jih za Health Boards uporablja ministrstvo za zdravje in mladino, prejemala celotno plačilo.

16 Po preteku porodniškega dopusta je bila iz zdravstvenih razlogov še vedno nezmožna za delo. Po ureditvi bolniške odsotnosti se je njeno plačilo ponovno zmanjšalo za polovico.

17 M. McKenna je pri Equality Officerju ugovarjala temu, da se v njenem primeru uporablja ureditev bolniške odsotnosti.

18 Zatrjevala je, da je bila diskriminirana v nasprotju z Direktivo 76/207, ker je bilo patološko stanje, povezano z njeno nosečnostjo, izenačeno z boleznijo in ker so bili dnevi njene odsotnosti prišteti k skupnemu številu dni bolniške odsotnosti, do katerih je bila upravičena.

19 Trdila je, da je šlo pri zmanjšanju njenega plačila za polovico po obdobju 183 dni, v katerem je bila upravičena do celotnega plačila, za manj ugodno obravnavanje glede plačila in kršitev člena 141 ES in Direktive 75/117.

20 Z odločbo z dne 13. avgusta 2001 se je Equality Officer strinjal s trditvami M. McKenna. V njeno korist je odredil plačilo premalo plačanih zneskov sporne plače. Prav tako je tožeči stranki dodelil odškodnino zaradi utrpele diskriminacije.

21 Board se je na to odločbo pritožil pri Labour Court (delovno sodišče).

22 To sodišče najprej ugotavlja, da je delodajalec pojavna oblika države in da se je zoper njega mogoče sklicevati na direktivo.

23 Dalje poudarja, da ima spor, ki poteka pred njim, dva vidika. Po eni strani je treba ugotoviti, ali je bila M. McKenna neenako obravnavana, ker se je njena odsotnost zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, vštevala v skupno trajanje bolniški odsotnosti, do katere ima pravico, kar ima za posledico, da se pravica do

nadomestila lahko v naslednjih letih zmanjša ali izčrpa, če ponovno zboli. Po drugi strani je treba preučiti, ali je bila M. McKenna diskriminirana pri plačilu, ker je bila njena plača po prvih 183 dneh odsotnosti zmanjšana za polovico.

24 V teh okoliščinah je Labour Court prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali se za ureditev bolniške odsotnosti, ki enako obravnava zaposlene, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in tiste, ki imajo patološko bolezen, uporablja Direktiva 76/207?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali je dejstvo, da delodajalec v obdobje odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti, ki jo je povzročila bolezen, povezana z nosečnostjo, in ki se je pojavila med nosečnostjo, vštel skupne pravice do bolnškega nadomestila, ki jih določa ureditev bolniške odsotnosti v okviru pogodbe o zaposlitvi, v nasprotju z Direktivo 76/207?

3. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali Direktiva 76/207 zahteva od delodajalca, da sprejme posebne določbe, ki pokrivajo odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila bolezen, povezana z nosečnostjo, ki se je pojavila med nosečnostjo?

4. Ali se za ureditev bolniške odsotnosti, ki [enako] obravnava zaposlene, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in tiste, ki imajo patološko bolezen, uporabljata člen 141 [ES] in Direktiva 75/117?

5. Če je odgovor na četrto vprašanje pritrdilen, ali je dejstvo, da delodajalec zmanjša plačilo ženski po odsotnosti z dela za dano obdobje, če odsotnost nastane zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila bolezen, povezana z nosečnostjo, in ki se je pojavila med nosečnostjo, upoštevajoč, da bi ženska, ki ni noseča, ali moški, ki je odsoten z dela za enako obdobje zaradi nezmožnosti za delo, ki jo je povzročila zgolj patološka bolezen, utrpela enako zmanjšanje, v nasprotju s členom 141 [ES] in Direktivo 75/117?"

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo in četrto vprašanje

25 V prvem in četrtem vprašanju, ki ju je treba obravnavati skupaj, predložitveno sodišče sprašuje, ali se za ureditev bolniške odsotnosti, ki enako obravnava delavke, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in druge delavce, ki imajo bolezen, ki ni povezana z nosečnostjo, uporabljajo Direktiva 76/207 ali člen 141 ES in Direktiva 75/117.

26 M. McKenna in italijanska vlada menita, da ureditev, kot je ta v glavni stvari, spada v okvir Direktive 76/207, če določa vštevanje odsotnosti zaradi nosečnosti k pravicam do bolniške odsotnosti iz drugega razloga, in v okvir člena 141 ES in Direktive 75/117, če ima za posledico zmanjšanje plačila po 183 dneh odsotnosti zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo.

27 Board, irska in avstrijska vlada ter vlada Združenega kraljestva trdijo, da navedena ureditev spada le v okvir člena 141 ES in Direktive 75/117, saj sporni del v glavni stvari pomeni plačilo v smislu teh določb in je zmanjšanje prihodka, ki ga M. McKenna izpodbija, neposredna in samodejna posledica uporabe te ureditve.

28 Nasprotno Komisija Evropskih skupnosti meni, da gre za vprašanje delovnih pogojev. Vplivi na plačilo naj bi bili le posredni. Torej naj bi se uporabljala le Direktiva 76/207.

29 Glede tega je treba opozoriti, da ohranjanje plačila delavcu v primeru bolezni spada v okvir pojma „plačila" v smislu člena 141 ES (glej sodbo z dne 13. julija 1989 v zadevi Rinner-Kühn, 171/88, Recueil, str. 2743, točka 7), ki obsega vse prejemke v denarju ali v naravi, obstoječe ali prihodnje, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve od svojega delodajalca, čeprav le posredno in ne glede na to, ali jih prejme na podlagi pogodbe o zaposlitvi, zakonskih določb ali na prostovoljni podlagi (sodba z dne 19. novembra 1998 v zadevi Høj Pedersen in drugi, C-66/96, Recueil, str. I-7327, točka 32).

30 Plačilo v smislu člena 141 ES in Direktive 75/117 pa ne more spadati tudi v okvir Direktive 76/207. V bistvu iz njene druge uvodne izjave izhaja, da se ne nanaša na „plačilo" v smislu zgoraj navedenih določb (glej sodbo z dne 13. februarja 1996 v zadevi Gillespie in drugi, C-342/93, Recueil, str. I-475, točka 24).

31 Ureditev, kot je ta v zadevi v glavni stvari, opredeljuje pogoje, v katerih delavec ob odsotnosti zaradi bolezni ohrani plačilo. Za ohranitev celotnega plačila se ne sme preseči skupno najdaljše letno trajanje, ob njegovi prekoračitvi pa določa ohranitev

plačila v višini 50 odstotkov njegovega zneska v določenem skupnem najdaljšem trajanju v obdobju štirih let.

32 Navedeni sistem, ki ima za posledico zmanjšanje plačila, nato pa izčrpanje pravic do tega, deluje samodejno, na podlagi aritmetičnega izračuna dni odsotnosti zaradi bolezni.

33 Za navedena pravila torej veljata člen 141 ES in Direktiva 75/117 (glej po analogiji glede sistema pridobitve pravic do višjega plačila na podlagi delovne dobe sodbo z dne 7. februarja 1991 v zadevi Nimz, C-184/89, Recueil, str. I-297, točki 9 in 10).

34 Okoliščina, da zmanjšanje ali ukinitev pravice do ohranitve plačila nista takojšnja, ampak nastaneta šele takrat, ko se preseže določeno časovno obdobje, tem pravilom ne odvzame njihove samodejnosti, če so navedeni pogoji izpolnjeni.

35 Zato je na prvo in četrto vprašanje za predhodno odločanje treba odgovoriti, da se za ureditev bolniške odsotnosti, ki enako obravnava delavke, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in druge delavce, ki imajo bolezen, ki ni povezana z nosečnostjo, uporabljata člena 141 ES in Direktiva 75/117.

Drugo, tretje in peto vprašanje

36 Upoštevajoč odgovor na prvo in četrto vprašanje in podatke o sporu v glavni stvari, ki naj jih preuči predložitveno sodišče, je treba drugo, tretje in peto vprašanje obravnavati skupaj.

37 V teh treh vprašanjih predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člen 141 ES in Direktivo 75/117 razlagati tako, da pomeni diskriminacijo na podlagi spola:

— pravilo ureditve bolniške odsotnosti, ki določa za delavke, ki so odsotne pred porodniškim dopustom zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, in za delavce, ki so odsotni zaradi kakršne koli druge bolezni, zmanjšanje plačila, če odsotnost preseže določeno časovno obdobje;

— pravilo ureditve bolniške odsotnosti, ki določa, da se odsotnosti zaradi bolezni vštevajo k skupnemu največjemu številu dni plačanega bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju, bodisi da je bolezen povezana z nosečnostjo, bodisi da z njo ni povezana.

38 Board in irska vlada ter vlada Združenega kraljestva glede plačila menijo, da delavka nima pravice do ohranitve celotnega plačila in da pravilo, kot je obravnavano v postopku v glavni stvari, ni diskriminatorno. Board in vlada Združenega kraljestva

nista predložila stališč glede vštevanja odsotnosti zaradi bolezni. Irska vlada na splošno meni, da države članice niso dolžne sprejeti posebnih določb, ki bi se uporabljale za odsotnosti zaradi bolezni, ki se pojavi med nosečnostjo.

39 M. McKenna, italijanska in avstrijska vlada ter Komisija trdijo, da zmanjšanje plačila, kot je to v postopku v glavni stvari, pomeni diskriminacijo na podlagi spola. M. McKenna, italijanska vlada in Komisija trdijo, da enako velja glede vštevanja odsotnosti k skupnemu največjemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen. Avstrijska vlada na splošno navaja, da je treba za nezmožnost za delo, povezano z nosečnostjo, uporabljati predpise, ki se razlikujejo od tistih, ki se uporabljajo pri nezmožnosti za delo, ki ni povezana z nosečnostjo.

Sistematika in razvoj pravil prava Skupnosti, ki urejajo enakopravnost med moškimi in ženskami na področju pravic nosečnic ali porodnic

40 Povedati je treba, da sta v zadevi v glavni stvari zmanjšanje plačila in vštevanje odsotnosti zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, posledica uporabe splošne ureditve, ki se uporablja za vse delavce v primeru bolezni, za nosečnice ali porodnice.

41 Postavljena vprašanja je treba preučiti ob upoštevanju sistematike in razvoja pravil prava Skupnosti, ki urejajo enakost med moškimi in ženskami na področju pravic nosečnic in porodnic.

42 Na tem področju je cilj teh pravil zaščititi delavke pred porodom in po njem (glede porodniškega dopusta glej zgoraj navedeno sodbo Gillespie in drugi, točka 20).

43 Pravo Skupnosti zagotavlja najprej posebno varstvo pred odpustom do konca porodniškega dopusta.

44 Sodišče je razsodilo, da je med porodniškim dopustom ženska varovana pred odpustom zaradi njene odsotnosti (sodba z dne 8. novembra 1990 v zadevi Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Recueil, str. I-3979, točka 15).

45 Nasprotno je glede bolezni, ki naj bi se pojavila po tem porodniškem dopustu, Sodišče presodilo, da ni treba razlikovati med boleznijo, katere izvor je v nosečnosti ali v porodu, in med katero koli drugo boleznijo, saj navedeno patološko stanje spada v okvir splošne ureditve, ki se uporablja v primeru bolezni. Glede na navedeno okoliščino je Sodišče sklepalo, da pravo Skupnosti ni nasprotovalo odpustom, ki so posledica odsotnosti zaradi bolezni, katere izvor je nosečnost ali porod (zgoraj navedena sodba Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, točki 16 in 19).

46 Sodišče je v zvezi s primerom odpusta delavke zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, ki je nastala pred porodniškim dopustom, poudarilo, da nosečnost nikakor ni primerljiva s patološkim stanjem, in ugotovilo, da je nosečnost obdobje, med katerim se lahko pojavijo težave in zapleti, ki lahko žensko prisilijo k strogemu zdravniškemu nadzoru in, glede na okoliščine primera, celo k popolnemu počitku med celotnim obdobjem nosečnosti ali delom nje obdobja. Menilo je, da gre pri

težavah in zapletih, ki lahko povzročijo nezmožnost za delo, za tveganja, ki so neločljivo povezana z nosečnostjo in torej prispevajo k posebnosti tega stanja (sodba z dne 30. junija 1998 v zadevi Brown, C-394/96, Recueil, str. I-4185, točka 22).

47 Zato je v nadaljevanju presodilo, da bi moralo biti varstvo pred odpustom ženski priznano ne samo med porodniškim dopustom, ampak v celotnem obdobju nosečnosti, potem ko je poudarilo, da morebiten odpust pomeni tveganje za telesno in duševno počutje nosečih delavk in porodnic, vključno s posebej hudim tveganjem spodbujanja delavke k prostovoljni prekinitvi nosečnosti. Ugotovilo je, da je odpoved službe delavki med nosečnostjo zaradi odsotnosti z dela, povzročene z nezmožnostjo za delo zaradi nosečnosti, povezana s pojavom tveganj, ki so neločljivo povezana z nosečnostjo, in jo je treba torej obravnavati, kot da v bistvenem temelji na nosečnosti. Iz tega je sklepalo, da se taka odpoved lahko nanaša le na ženske in zato pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola (glej zgoraj navedeno sodbo Brown, točki 18 in 24).

48 Ob upoštevanju škodljivih učinkov, ki bi jih lahko imelo tveganje odpusta za fizično in psihično počutje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, člen 10 Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL L 348, str. 1) določa prepoved odpusta med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta.

49 Poleg varstva pred izgubo zaposlitve pravo Skupnosti zagotavlja ob nekaterih omejitvah varstvo dohodka noseče delavke ali delavke, ki je pred kratkih rodila.

50 Glede tega je Sodišče navedlo, da so ženske, ki koristijo porodniški dopust, v posebnem položaju, ki zahteva, da se jim zagotovi posebna varnost, in ga ni mogoče šteti za enakega položaju moškega, ki dejansko zaseda svoje delovno mesto (zgoraj navedena sodba Gillespie in drugi, točka 17). Nato je presodilo, da niti člen 119 Pogodbe EGS (postal člen 119 Pogodbe ES (člene od 117 do 120 Pogodbe ES so nadomestili členi od 136 ES do 143 ES)) niti člen 1 Direktive 75/117 ne zahtevata ohranitve celotnega plačila delavk med porodniškim dopustom, pri čemer je treba opredeliti, da znesek izplačanih nadomestil ne sme biti minimalen, tako da bi bil s tem vprašljiv namen porodniškega dopusta, in sicer varovati delavke pred porodom in po njem (zgoraj navedena sodba Gillespie, točka 20).

51 Prav tako glede porodniškega dopusta Direktiva 92/85, ki se ni uporabljala *ratione temporis* v sporu, v katerem je bila izdana zgoraj navedena sodba Gillespie in drugi, v členu 11, točka 2(b), določa, da je treba zagotoviti „ohranitev plačila in/ali ustreznega nadomestila za delavke". Točka 3 tega člena podrobneje določa „da v točki 2(b) navedeno nadomestilo šteje za ustrezno, če zagotavlja dohodek, ki je vsaj enak tistemu, ki bi ga delavka prejela ob prekinitvi svojih dejavnosti zaradi razlogov, povezanih z njenim zdravstvenim stanjem".

52 Poleg tega je Sodišče z razlago v zvezi z odpustom, ki prav tako velja za plačilo, ki se izplača delavki, presodilo, da patološka stanja, katerih izvor je v nosečnosti ali

porodu, če nastopijo po koncu porodniškega dopusta, spadajo v splošno ureditev za primer bolezni. Dodalo je, da je edino vprašanje, ki se postavlja, ali se odsotnosti delavke po porodniškem dopustu zaradi nezmožnosti za delo, ki jo povzročajo te težave, obravnavajo enako kot odsotnosti z dela delavca zaradi nezmožnosti, ki traja enak čas, in da v tem primeru ni diskriminacije na podlagi spola (glej zgoraj navedeno sodbo Brown, točka 26). Tako je priznalo, da patološko stanje, povezano z nosečnostjo ali porodom, ki je nastalo po porodniškem dopustu, lahko povzroči zmanjšanje plačila pod enakimi pogoji kot druge bolezni.

53 V primeru bolezni, povezane z nosečnostjo, za katero je delavka zbolela pred porodniškim dopustom, je Sodišče v točki 33 zgoraj navedene sodbe Høj Pedersen in drugi opozorilo, potem ko je povzelo besedilo iz točke 22 zgoraj navedene sodbe Brown, da težave in zapleti, povezani z nosečnostjo, ki lahko povzročijo nezmožnost za delo, izhajajo iz tveganj, ki so neločljivo povezana s tem stanjem in torej prispevajo k posebnosti tega stanja. Nato je poudarilo, da v okviru spora v glavni stvari ženska pred porodniškim dopustom ni ohranila celotnega plačila, ker je nezmožnost za delo, katere žrtev je bila, izhajala iz patološkega stanja, povezanega z nosečnostjo, medtem ko je imel, na podlagi zadevne nacionalne zakonodaje, vsak delavec načeloma pravico ohraniti celotno plačilo v primeru nezmožnosti za delo. V navedenih okoliščinah je presodilo, da bi uporaba zakonskih določb, kot so te v zadevi v glavni stvari, pomenila diskriminacijo proti delavkam (zgoraj navedena sodba Høj Pedersen in drugi, točke 34, 35 in 37).

54 Iz zgoraj povedanega izhaja, da v sedanjem stanju prava Skupnosti za delavko velja:

— ni je mogoče odpustiti med porodniškim dopustom zaradi njenega stanja niti pred porodniškim dopustom zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, ki se je pojavila pred tem dopustom;

— lahko je, glede na okoliščine primera, odpuščena zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo ali porodom, ki se je pojavila po porodniškem dopustu;

— lahko se ji, glede na okoliščine primera, plačilo bodisi med porodniškim dopustom bodisi po njem v primeru bolezni, povezane z nosečnostjo ali s porodom, ki se je pojavila po tem dopustu, zniža.

55 Iz zgoraj navedenega izhaja, da Sodišče do danes ni podrobneje določilo, ali ima delavka v vsakem primeru pravico do ohranitve celotnega plačila v primeru bolezni, povezane z nosečnostjo pred porodniškim dopustom, čeprav izpodbijano nacionalno pravilo določa enak obseg zmanjšanja plačila delavcu v primeru bolezni, ki ni povezana z nosečnostjo.

56 Končno iz zgoraj navedenega izhaja, da nosečnosti ni mogoče primerjati s patološkim stanjem in da gre pri težavah in zapletih, ki se pojavijo med nosečnostjo in povzročijo nezmožnost za delo, za tveganja, ki so neločljivo povezana z nosečnostjo in torej prispevajo k posebnosti tega stanja (glej točki 46 in 53 te sodbe).

Plačilo delavke med nosečnostjo

57 Iz ugotovitve posebnosti bolezni, povezanih z nosečnostjo, ne izhaja nujno, da ima delavka, ki je odsotna zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, pravico do ohranitve celotnega plačila, če delavec, ki je odsoten zaradi bolezni, ki ni povezana z nosečnostjo, te pravice nima.

58 V zvezi s tem je treba glede odpusta najprej povzeti, da se posebnost bolezni, povezane z nosečnostjo, lahko upošteva le tako, da se delodajalcu odvzame pravica do odpusta delavke iz tega razloga. Nasprotno ohranitev celotnega plačila ni edini način upoštevanja posebnosti bolezni, povezane z nosečnostjo. V bistvu ni izključeno, da se ta posebnost upošteva v okviru ureditve, ki ob odsotnosti delavke zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, določa zmanjšanje plačila.

59 Dalje je treba spomniti, da v sedanjem stanju prava Skupnosti nobena njegova določba niti splošno načelo ne določata ohranitve celotnega plačila delavke med porodniškim dopustom, pod pogojem, da znesek izplačanih nadomestil ni minimalen, tako da bi bil s tem vprašljiv namen, ki mu sledi pravo Skupnosti glede varstva delavk, in sicer varstvo delavk zlasti pred porodom (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Gillespie, točka 20).

60 Če torej pravilo, ki z nekaterimi omejitvami določa zmanjšanje nadomestil, ki se izplačajo delavki med porodniškim dopustom, ne pomeni diskriminacije na podlagi

spola, potem pravilo, ki z enakimi omejitvami določa zmanjšanje nadomestil, izplačanih tej delavki, ki je bila odsotna med nosečnostjo zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, ne pomeni take diskriminacije.

61 V teh okoliščinah je treba skleniti, da v sedanjem stanju pravo Skupnosti ne določa ohranitve celotnega plačila delavke, ki je odsotna med nosečnostjo zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo.

62 Med odsotnostjo zaradi te bolezni lahko torej delavka utrpi zmanjšanje plačila, pod pogojem, da se jo po eni strani obravnava enako kot delavca, ki je odsoten zaradi bolezni, in po drugi strani, da znesek izplačanih nadomestil ni minimalen, tako da bi bil s tem vprašljiv sam cilj varstva nosečih delavk.

Vštevanje odsotnosti zaradi bolezni k skupnemu največjemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju

63 Sporna ureditev v postopku v glavni stvari določa vštevanje odsotnosti zaradi bolezni k skupnemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju. Tako na enak način obravnava bolezni, če so povezane z nosečnostjo ali ne.

64 Taka ureditev nikakor ne upošteva posebnosti bolezni, povezanih z nosečnostjo.

65 Vendar ta posebnost ne izključuje, da se vse odsotnosti zaradi bolezni, ki so povezane z nosečnostjo, z nekaterimi omejitvami, vštevajo k skupnemu številu dni plačane bolniške odsotnosti.

66 V bistvu izključitev navedenega vštevanja ne bi bila skladna z možnostjo zmanjšanja plačila med nosečnostjo. Težko bi bila skladna s sodno prakso iz zgoraj navedenih sodb Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund in Brown, po kateri za bolezen po porodniškem dopustu, ki nastane zaradi nosečnosti ali poroda, velja splošna ureditev, ki se uporablja v primeru bolezni.

67 Vendar vštevanje odsotnosti med nosečnostjo zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, k skupnemu največjemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju, ne sme imeti za posledico, da bi delavka med odsotnostjo, na katero je imelo vpliv to vštevanje odsotnosti, po porodniškem dopustu dobila nadomestilo, ki je manjše od najmanjšega zneska, do katerega je imela pravico med boleznijo, ki je nastopila med nosečnostjo (glej točko 62 te sodbe).

68 Da bi se preprečil tak učinek, je treba sprejeti posebne določbe.

69 Na drugo, tretje in peto vprašanje je treba torej odgovoriti, da je treba člen 141 ES in Direktivo 75/117 razlagati tako, da ne pomenita diskriminacije na podlagi spola:

— pravilo ureditve bolniške odsotnosti, ki določa za delavke, ki so odsotne pred porodniškim dopustom zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, in za delavce, ki so odsotni zaradi kakršne koli druge bolezni, zmanjšanje plačila, če odsotnost preseže določeno časovno obdobje, pod pogojem, da se po eni strani delavko obravnava enako kot delavca, ki je odsoten zaradi bolezni, in po drugi strani, da znesek izplačanih nadomestil ni minimalen, tako da bi bil s tem vprašljiv sam cilj varstva nosečih delavk;

— pravilo ureditve bolniške odsotnosti, ki določa, da se odsotnosti zaradi bolezni vševajo k skupnemu največjemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju, bodisi da je bolezen povezana z nosečnostjo bodisi da z njo ni povezana, pod pogojem, da vštevanje nima za posledico, da bi delavka med odsotnostjo, na katero je imelo vpliv to vštevanje odsotnosti, po porodniškem dopustu dobila nadomestilo, ki je manjše od najmanjšega zneska, do katerega je imela pravico med boleznijo, ki je nastopila med nosečnostjo.

Stroški

70 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

1. **Za ureditev bolniške odsotnosti, ki enako obravnava delavke, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in druge delavce, ki imajo bolezen, ki ni povezana z nosečnostjo, se uporabljata člen 141 ES in Direktiva 75/117 z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske.**

2. **Člen 141 ES in Direktivo 75/117 je treba razlagati tako, da ne pomeni diskriminacije na podlagi spola:**

   — **pravilo ureditve bolniške odsotnosti, ki določa za delavke, ki so odsotne pred porodniškim dopustom zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, in za delavce, ki so odsotni zaradi kakršne koli druge bolezni, zmanjšanje plačila, če odsotnost preseže določeno časovno obdobje, pod pogojem, da se po eni strani delavko obravnava enako kot delavca, ki je odsoten zaradi bolezni, in po drugi strani, da znesek izplačanih nadomestil ni minimalen, tako da bi bil s tem vprašljiv sam cilj varstva nosečih delavk;**

— **pravilo ureditve bolniške odsotnosti, ki določa, da se odsotnosti zaradi bolezni vševajo k skupnemu največjemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju, bodisi da je bolezen povezana z nosečnostjo bodisi da z njo ni povezana, pod pogojem, da vštevanje nima za posledico, da bi delavka med odsotnostjo, na katero je imelo vpliv to vštevanje odsotnosti, po porodniškem dopustu dobila nadomestilo, ki je manjše od najmanjšega zneska, do katerega je imela pravico med boleznijo, ki je nastopila med nosečnostjo.**

Podpisi