

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

1. července 2010*

Ve věci C-194/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Verwaltungsgerichtshof (Rakousko) ze dne 28. března 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 9. května 2008, v řízení

Susanne Gassmayr

proti

Bundesminister für Wissenschaft und Forschung,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení J.N. Cunha Rodrigues, předseda druhého senátu a zastupující předseda třetího senátu, P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a A. Arabadžev, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: M. Poiares Maduro,
vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 20. května 2009,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za rakouskou vládu M. Winkler, jako zmocněnkyní,

- za Komisi Evropských společenství V. Kreuzschitzem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 3. září 2009,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 11 bodů 1 až 3 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. 05/02 s. 110).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Susanne Gassmayr a Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (spolkový ministr pro vědu a výzkum, dále jen „Bundesminister“), jehož předmětem je zamítnutí posledně uvedeného orgánu zachovat S. Gassmayr nárok na vyplácení odměny za pracovní pohotovost po dobu, kdy jí bylo přiznáno pracovní volno nebo jí byl výkon práce zakázán z důvodu těhotenství, a posléze po dobu mateřské dovolené.

Právní rámec

Právní úprava Unie

- 3 Body 9, 16 a 18 odůvodnění směrnice 92/85 zní následovně:

„vzhledem k tomu, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy;

[...]

vzhledem k tomu, že opatření pro organizaci práce týkající se ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by se mýjela účinkem, pokud by nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku;

[...]

vzhledem k tomu, že pojem přiměřená dávka v případě mateřské dovolené musí být považován za technickou otázku za účelem stanovení minimální úrovně ochrany a v žádném případě by neměl být vykládán užíváním analogie mezi těhotenstvím a nemocí.“

4 Článek 2 uvedené směrnice stanoví:

„Pro účely této směrnice:

- a) ‚těhotnou zaměstnankyní‘ se rozumí těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

- b) ‚zaměstnankyní krátce po porodu‘ se rozumí každá zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/ nebo zvyklostmi;

c) „kojící zaměstnankyní“ se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi.“

5 Článek 4 téže směrnice, nazvaný „Hodnocení a informování“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„Pro všechny činnosti, které by mohly představovat zvláštní riziko expozice činitelem, postupům nebo pracovním podmínkám, jejichž nevyčerpávající seznam je uveden v příloze I, zhodnotí zaměstnavatel povahu, stupeň a trvání expozice v příslušném podniku nebo závodě, které jsou vystaveny zaměstnankyně ve smyslu článku 2, buď přímo, nebo pomocí služeb provádějících ochranná opatření a opatření k prevenci rizik uvedených v článku 7 směrnice 89/391/EHS [Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349)], s cílem:

– zhodnotit všechna rizika pro bezpečnost a zdraví a všechny možné účinky na těhotenství nebo kojení zaměstnankyň ve smyslu článku 2,

– rozhodnout, jaká opatření je třeba přijmout.“

6 Článek 5 směrnice 92/85, nazvaný „Důsledky výsledků hodnocení“, ve svých odstavcích 1 až 3 stanoví:

„1. Aniž je dotčen článek 6 směrnice 89/391/EHS, jestliže výsledky hodnocení uvedeného v čl. 4 odst. 1 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně ve smyslu článku 2, zaměstnavatel přijme nezbytná

opatření, aby zabránil expozici dotyčné zaměstnankyně tomuto riziku tím, že dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu.

2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo.

3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.“

7 Článek 8 uvedené směrnice, nazvaný „Mateřská dovolená“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“

- 8 Článek 11 téže směrnice, nazvaný „Práva vyplývající z pracovní smlouvy“, zní následovně:

„K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:

1. v případech uvedených v člancích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky;

2. v případě uvedeném v článku 8 musí být:
 - a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,

 - b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku [nebo nárok] na odpovídající dávky;

3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušování činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;

4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.

Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.“

Vnitrostátní právní úprava

Zákon na ochranu matek

- 9 Podle § 3 odst. 1 zákona z roku 1979 na ochranu matek (Mutterschutzgesetz 1979, dále jen „MSchG“) nesmí těhotné zaměstnankyně vykonávat práci během posledních osmi týdnů před očekávaným datem porodu (dále jen „osmitýdenní lhůta“).
- 10 Ustanovení § 3 odst. 3 MSchG stanoví, že mimo osmitýdenní lhůtu se zákaz vykonávat práci vztahuje rovněž na těhotné zaměstnankyně, pokud předloží lékařskou zprávu vyhotovenou lékařem inspektorátu práce nebo jiným úředním lékařem, z níž vyplývá, že v případě dalšího výkonu práce by byl ohrožen život nebo zdraví matky nebo dítěte.

- 11 Ustanovení § 5 MSchG, nazvaného „Zákaz výkonu práce po porodu“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„Zaměstnankyně nesmí vykonávat práci během osmi týdnů po porodu. [...] Došlo-li ke zkrácení osmitýdenní lhůty před porodem, prodlužuje se ochranná lhůta po porodu v rozsahu, v jakém došlo k tomuto zkrácení, nejdéle však na 16 týdnů. [...]“

- 12 Ustanovení § 14 MSchG, nazvaného „Zachování odměny za práci“, ve znění změn a doplňků, uveřejněného v BGBl. 833/1992 a 434/1995, zní následovně:

„1. Pokud je na základě § 2b, § 4, § 4a, § 5 odst. 3 a 4 nebo § 6 – nestanoví-li § 10a odst. 3 jinak – nutné, aby došlo v rámci podniku ke změně práce, má zaměstnankyně nárok na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala v průběhu posledních 13 týdnů před touto změnou. Pokud do tohoto období spadá doba, po kterou zaměstnankyně z důvodu nemoci nebo zkrácené pracovní doby nepobírala odměnu za práci v plné výši, prodlužuje se období třinácti týdnů o tuto dobu; k této době nebude při výpočtu průměrného výdělku přihlíženo. [...]“

2. Zaměstnankyně, které nesmí podle § 3 odst. 3 vykonávat práci, a zaměstnankyně, pro které nejsou v podniku možnosti pro výkon práce na základě § 2b, § 4, § 4a, § 5 odst. 3 a 4 nebo § 6, mají nárok na odměnu za práci, pro jejíž výpočet se obdobně použije odst. 1.“

Zákon o mzdě

13 Podle § 3 odst. 1 a 2 zákona z roku 1956 o platech (Gehaltsgesetz 1956, dále jen „GehG“), který se vztahuje na spolkové úředníky veřejného sektoru, jakým je i žalobkyně v původním řízení, má úředník právo na měsíční odměnu za práci, jež se skládá z platu a případných příplatků.

14 Ustanovení § 13c GehG, nazvaná „Nároky v případě pracovní neschopnosti“, stanoví:

„(1) Úředník, který nemůže vykonávat své pracovní povinnosti z důvodu úrazu (s výjimkou pracovního úrazu) nebo nemoci, má po uplynutí 182 dnů pracovní neschopnosti nárok na 80 % částky měsíční odměny za práci, na kterou by měl nárok, pokud by nebyl v pracovní neschopnosti. Toto zkrácení se nevztahuje na příspěvek na děti.

[...]

(3) Zkrácení provedené podle odstavce 1 se sníží o 80 % částky odpovídající vyměřovacímu základu uvedenému v odstavci 4, přičemž tato částka nemůže být vyšší než celková částka zkrácení provedeného na základě odstavce 1.

(4) Vyměřovacím základem ve smyslu odstavce 3 se rozumí částka příspěvků (s výjimkou mimořádných plateb), odměn, náhrad a vedlejších příplatků (s výjimkou plateb uvedených v § 19, § 20b nebo § 20c), které by úředník pobíral, kdyby mohl vykonávat své pracovní povinnosti, a na které již nemá nárok vzhledem ke své nepřítomnosti v práci. V případě nepaušálních vedlejších příplatků ve smyslu první věty, se

při výpočtech vychází z jedné dvanáctině částky vedlejších příplatků, které úředník pobíral během posledních dvanácti měsíců před začátkem prvního z veškerých období pracovního volna z důvodu nemoci, která se sčítají v souladu s odstavcem 2.

(5) Ke zkrácení měsíční odměny za práci dochází s účinností od prvního dne pracovní neschopnosti, nejdříve však od prvního dne po uplynutí lhůty 182 dnů uvedené v odstavci 1, do dne, který bezprostředně předchází dni, kdy úředník začal znovu vykonávat své pracovní povinnosti.

[...]

(8) Po dobu zákazu výkonu práce v souladu s [MSchG] (jak po dobu mateřské dovolené před porodem, tak i po dobu mateřské dovolené po porodu), se odstavce 1 až 6 nepoužijí. Tímto zákazem výkonu práce se přerušuje běh všech lhůt uvedených v odstavcích 1 až 6.“

- 15 Ustanovení § 15 GehG, nazvaného „Vedlejší příplatky“, ve svých odstavcích 1, 2 a 5 stanoví:

„(1) Vedlejšími příplatky se rozumí:

1. příplatek za práci přesčas (§ 16),

[...]

4. odměna za pracovní pohotovost (§ 17a),

[...]

Nárok na vedlejší příplatky vzniká pouze po dobu, po kterou existuje nárok na odměnu za práci.

(2) Vedlejší příplatky uvedené v odst. 1 bodech 1, 4 až 6 a 8 až 11, jakož i příplatky za práci v neděli a o svátcích uvedené v odst. 1 bodu 3, mohou být vypláceny paušálně, pokud jsou pracovní povinnosti, které zakládají nárok na takový vedlejší příplatek, vykonávány trvale nebo pravidelně, takže lze vypočítat měsíční průměr (zvláštní paušál). V případech uvedených v odst. 1 bodech 1, 3 až 6 a 10 vyžaduje stanovení paušální částky souhlas spolkového kancléře. Pro pracovní povinnosti, které se od sebe významně neliší, je dovoleno stanovit jednotnou paušální platbu (společný paušál). Pokud jde o paušální vedlejší příplatky za práci přesčas konanou mimo běžnou pracovní dobu, je třeba stanovit částku příplatků, která je doplatkem vypláceným za práci přesčas.

[...]

(5) Nárok na paušální vedlejší příplatky nezaniká po dobu pracovního volna, během kterého si úředník zachovává svůj nárok na měsíční odměnu za práci, nebo po dobu pracovního volna z důvodu pracovního úrazu, který mu brání ve výkonu jeho pracovních povinností. Pokud je úředník nepřítomen v práci z jiného důvodu po dobu delší než jeden měsíc, přerušuje se výplata paušálního vedlejšího příplatku ode dne

následujícího po dni, kdy vyprší tato lhůta, až do posledního dne jeho nepřítomnosti v práci.“

16 Ustanovení § 17a GehG, nazvaného „Odměna za pracovní pohotovost“, stanoví:

„1. Úředníkovi, který byl povolán k výkonu pracovní pohotovosti mimo běžnou pracovní dobu stanovenou v rozvrhu služeb, přísluší za dobu strávenou v pohotovosti a službě namísto odměny podle § 16 a § 17 odměna za pracovní pohotovost.

2. Výše odměny za pracovní pohotovost se stanoví s ohledem na dobu strávenou ve službě a průměrné vytížení během služby [...]; způsob jejího výpočtu vyžaduje souhlas spolkového kancléře.“

17 Ze spisu vyplývá, že k provedení § 17a GehG přijala Rakouská republika nařízení týkající se výpočtu paušální odměny za pracovní pohotovost pro lékaře na univerzitních klinikách (Pauschalierungsverordnung für Journdienstzulage für Ärzte an Universitätskliniken, BGBl. II, 202/2000), které přiznává za každou hodinu pracovní pohotovosti nárok na určité procento ze stanoveného platu.

Zákon o služebním poměru úředníků

- 18 Podle § 50 odst. 1 zákona z roku 1979 o služebním poměru úředníků (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979) může být ze služebních důvodů úředníkovi nařízeno, aby byl přítomen na pracovišti nebo jiném určeném místě mimo běžnou pracovní dobu stanovenou v rozvrhu služeb a v případě potřeby nebo na vyžádání vykonával své pracovní povinnosti (pracovní pohotovost).

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 19 Žalobkyně v původním řízení pracovala od 1. ledna 1995 jako lékařka-internistka na klinice anesteziologie univerzity ve Štýrském Hradci (dále jen „zaměstnavatel“). Pobírala odměnu za pracovní pohotovost za hodiny, které odpracovala navíc mimo běžnou pracovní dobu stanovenou v rozvrhu služeb.
- 20 Žalobkyně v původním řízení přestala vykonávat dne 4. prosince 2002 svou práci nejdříve na základě § 3 odst. 3 MŠchG (zákaz výkonu práce na základě předložení lékařské zprávy, ve které je stanoveno, že v případě dalšího výkonu práce by byl ohrožen život nebo zdraví matky nebo dítěte), posléze na základě § 3 odst. 1 (zákaz výkonu práce po dobu osmi týdnů před porodem) a konečně na základě § 5 odst. 1 uvedeného zákona (zákaz výkonu práce po dobu osmi týdnů po porodu).

- 21 V dopise ze dne 9. února 2004 zasláném svému zaměstnavateli tvrdila, že po dobu zákazu výkonu práce, který jí z důvodu těhotenství a posléze z důvodu mateřské dovolené bránil vykonávat pracovní pohotovost, má nicméně nárok na vyplacení odměny za pracovní pohotovost odpovídající průměru odměn za vykonané pracovní pohotovosti. Žádala tudíž, aby jí byly vyplaceny částky odpovídající takovéto odměně.
- 22 Rozhodnutím ze dne 31. srpna 2004 její zaměstnavatel tuto žádost zamítl. Podle jeho názoru se na příplatky vyplacené v měsících před zákazem výkonu práce z titulu různých pracovních pohotovostí vykonaných na pracovišti nevztahuje výhrada stanovená v § 14 MSchG a tyto příplatky nejsou paušálními vedlejšími příplatky ve smyslu § 15 GehG. Zaměstnavatel zejména uvedl, že po dobu zákazu výkonu práce pobírala žalobkyně v původním řízení svou odměnu za práci, tedy měsíční mzdu a příplatky v souladu s § 3 odst. 2 GehG, bez jakéhokoliv omezení. Naproti tomu žalobkyně v původním řízení již nesměla vykonávat pracovní pohotovosti z důvodu zákazu výkonu práce, který se na ni vztahoval, a z tohoto důvodu neměla po tuto dobu nárok na odměnu z titulu pracovní pohotovosti. Podle zaměstnavatele musí výše odměny za pracovní pohotovost konkrétně odpovídat rozsahu skutečně vykonaných pracovních pohotovostí a neodpovídá paušálním vedlejším příplatkům. Taková odměna se podle něj v žádném případě nevypočítává měsíčně na základě průměru.
- 23 Žalobkyně v původním řízení podala žalobu k předkládajícímu soudu proti rozhodnutí Bundesminister ze dne 9. května 2005, které se týkalo zamítnutí nadále vyplácet dotčenou odměnu, přičemž se dovolávala zásady práva Unie týkající stejné odměny za práci pro muže a ženy.

- 24 Před předkládajícím soudem Bundesminister tvrdil, že situace, kdy se žalobkyni v původním řízení po dobu zákazu výkonu práce, který se na ni vztahoval, nadále vyplácela bez jakéhokoliv omezení odměna za práci odpovídající její platové třídě univerzitního asistenta a příplatky podle § 3 odst. 2 GehG, byla zcela v souladu s článkem 141 ES a článkem 1 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). I když rozsudek ze dne 30. března 2004, Alabaster (C-147/02, Recueil, s. I-3101) upřesnil zásadu zákazu diskriminace v souvislosti s obecným navyšováním mzdy, nárok, který dotčená osoba uplatňuje, se nevztahuje ani na její pravidelný měsíční příjem, tedy referenční plat, ani na jeho obecné navyšování.
- 25 Stejně tak žalovaný v původním řízení zdůrazňuje, že na rozdíl od vánoční odměny, o kterou se jednalo ve věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 1. října 1999, Lewen (C-333/97, Recueil, s. I-7243), se projednávaná věc týká odměny za pracovní pohotovost vyplácené individuálně v závislosti na skutečně vykonaných pracovních pohotovostech. Takovým vedlejším příplatkem k platu má být zcela výlučně nahrazeno vyšší pracovní zatížení zaměstnance, které vzniklo tím, že byl skutečně povolán k výkonu takových pracovních povinností mimo běžnou pracovní dobu stanovenou v rozvrhu služeb. Pokud tedy nedojde k tomu, že je zaměstnanec povolán k výkonu pracovní pohotovosti, nevznikne mu nárok na odměnu z tohoto titulu, a to bez ohledu na výkon jeho pracovních povinností v rámci jeho běžné pracovní doby.
- 26 Je nesporné, že žalobkyně v původním řízení před začátkem zákazu výkonu práce, který se na ni vztahoval podle § 3 odst. 3 MSchG, vykonávala v průběhu rozhodné doby podle § 14 odst. 1 téhož zákona pracovní pohotovosti a že za to pobírala odměnu podle § 17a GehG.

27 Vzhledem k tomu, že měl Verwaltungsgerichtshof za to, že na otázky vznesené v rámci sporu, který mu byl předložen, týkající se především čl. 11 bodů 1 až 3 směrnice 92/85, nelze jednoznačně odpovědět, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) a) Má čl. 11 body 1, 2 a 3 směrnice [92/85] přímý účinek?
- b) ,Je třeba uvedená ustanovení – pakliže je jim přiznán přímý účinek – vykládat v tom smyslu, že v průběhu doby, po kterou platí zákaz výkonu práce pro těhotné ženy, nebo v průběhu mateřské dovolené existuje nárok na další vyplácení ,odměny za pracovní pohotovost‘?
- c) Platí toto i v případě, že členský stát učiní systémové rozhodnutí ohledně dalšího vyplácení ,odměny za práci‘ v tom smyslu, že je v ní zahrnut zásadně veškerý příjem, ovšem s výjimkou (v § 15 [GehG]) uvedených vedlejších příplatků za odvedenou práci, jako je zde sporná odměna za pracovní pohotovost, které jsou vypláceny v závislosti na skutečně vykonané práci?
- 2) Mají jinak být uvedená ustanovení – v případě, že nemají přímý účinek – provedena členskými státy tím způsobem, že zaměstnankyni, která v průběhu doby, po kterou platí zákaz výkonu práce pro těhotné ženy, nebo v průběhu mateřské dovolené, nevykonává žádné pracovní pohotovosti, přísluší nárok na další vyplácení odměny za tyto pracovní pohotovosti?“

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce s ohledem na čl. 11 bod 1 směrnice 92/85

- 28 Úvodem je třeba konstatovat, že Komise Evropských společenství zpochybňuje přípustnost předběžných otázek v rozsahu, ve kterém se týkají čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85, tím, že pochybuje o jejich relevanci pro vyřešení sporu v původním řízení. Má za to, že toto ustanovení není v projednávané věci relevantní, jelikož otázka, která v uvedeném sporu vyvstala, se netýká práv upravených v člancích 5, 6 a 7 směrnice, ale pouze částky odměny za práci, která přísluší žalobkyni za dobu, po kterou nebyla přítomná v práci z důvodu těhotenství a, posléze, po dobu mateřské dovolené.
- 29 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury přísluší pouze vnitrostátnímu soudci, kterému byl spor předložen a který musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru (viz zejména rozsudky ze dne 15. prosince 1995, *Bosman*, C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 59, jakož i ze dne 26. června 2007, *Ordre des barreaux francophones et germanophones* a další, C-305/05, Sb. rozh. s. I-5305, bod 18).
- 30 Soudní dvůr nicméně dospěl k závěru, že nemůže rozhodnout o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem, pokud je zjevné, že výklad nebo posouzení platnosti právního předpisu Unie, požadované vnitrostátním soudem, nemají žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém, nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz výše uvedený rozsudek *Bosman*, bod 61, a rozsudek ze dne 13. července 2000, *Idéal tourisme*, C-36/99, Recueil, s. I-6049, bod 20).

- 31 Mimoto je nezbytné, aby vnitrostátní soud podal alespoň určité minimální vysvětlení k důvodům výběru ustanovení práva Unie, o jejichž výklad žádá, a k souvislosti, kterou spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými na spor v původním řízení (viz zejména rozsudek ze dne 6. března 2007, *Placanica* a další, C-338/04, C-359/04 a C-360/04, Sb. rozh. s. I-1891, bod 34).
- 32 Ve věci v původním řízení se v předkládacím rozhodnutí konstatuje, že žalobkyně přestala vykonávat během těhotenství svou práci na základě § 3 odst. 3 MSchG, tedy ustanovení, podle kterého těhotná žena nesmí během těhotenství pracovat, pokud předloží lékařskou zprávu, vyhotovenou lékařem inspektorátu práce nebo jiným úředním lékařem, z níž vyplývá, že v případě dalšího výkonu práce by byl ohrožen život nebo zdraví matky nebo dítěte.
- 33 Předkládající soud se svými otázkami, které odkazují na čl. 11 body 1 až 3 směrnice 92/85, snaží určit příjem, na který má tato zaměstnankyně nárok po dobu, po kterou přestala z důvodu těhotenství pracovat, v souladu s čl. 5 odst. 5 této směrnice, jakož i po dobu mateřské dovolené ve smyslu jejího článku 8.
- 34 Je třeba připomenout, že čl. 4 odst. 1 a 5 směrnice 92/85 mají zajišťovat zvláštní ochranu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň s ohledem na veškerou činnost, která by mohla představovat specifické riziko pro jejich bezpečnost nebo zdraví nebo by mohla mít negativní účinky na těhotenství nebo kojení (rozsudek ze dne 27. února 2003, *Busch*, C-320/01, Recueil, s. I-2041, bod 42). Zákonodárce Unie právě tím, že přijal tuto směrnici, zavedl systém hodnocení rizik a informování o nich, jakož i zákaz pro takovou zaměstnankyni vykonávat určité činnosti (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 1. února 2005, *Komise v. Rakousko*, C-203/03, Sb. rozh. s. I-935, bod 44).

- 35 Pokud výsledky hodnocení rizik provedeného v souladu s článkem 4 směrnice 92/85 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně, čl. 5 odst. 2 této směrnice stanoví, že zaměstnavatel dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu nebo, není-li taková úprava technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, převede zaměstnankyni na jiné pracovní místo.
- 36 Pouze v případě, že není proveditelné ani takové převedení na jiné pracovní místo, stanoví čl. 5 odst. 3 uvedené směrnice, že je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví (rozsudky ze dne 19. listopadu 1998, Høj Pedersen a další, C-66/96, Recueil, s. I-7327, bod 57, jakož i z dnešního dne, Parviainen, C-471/08, Sb. rozh. s. I-6533, bod 32).
- 37 V předkládacím rozhodnutí Verwaltungsgerichtshof cituje ustanovení článků 4 a 5 směrnice 92/85 týkající se hodnocení rizik, jakož i přijetí opatření na základě takového hodnocení a pokládá předběžné otázky týkající se čl. 11 bodu 1 této směrnice, tedy ustanovení, které odkazuje na uvedený článek 5.
- 38 Na jednání před Soudním dvorem rakouská vláda potvrdila, když odpovídala na otázky položené tímto soudem, že v souladu s § 3 odst. 1 MSchG je těhotným ženám zakázáno pracovat, pokud by byl dalším výkonem práce ohrožen jejich život nebo zdraví nebo život nebo zdraví jejich dítěte. Podle této vlády se jedná o ustanovení, které se často používá v případě těhotných žen starších 30 nebo 35 let a které umožňuje přestat pracovat ještě před začátkem běžné mateřské dovolené za účelem zabránění komplikacím. Nejedná se o zákaz vykonávat pracovní činnost, ale spíše o zákaz, který závisí na osobní situaci těhotné ženy a jejím zdravotním stavu.

- 39 Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit, zda žalobkyně v původním řízení trpěla po dobu těhotenství nemocí nebo komplikacemi spojenými s těhotenstvím, nebo zda jí bylo přiznáno pracovní volno za účelem zajištění její bezpečnosti nebo zdraví z důvodu možného rizika spojeného s výkonem pracovní činnosti, které ohrožovalo její bezpečnost nebo zdraví nebo bezpečnost nebo zdraví jejího dítěte.
- 40 Je však třeba uvést, že v obou výše uvedených případech je důvod přerušení práce během těhotenství každopádně totožný, tedy ochrana bezpečnosti nebo zdraví těhotné zaměstnankyně nebo jejího dítěte. Mimoto čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 je jediným jejím ustanovením, které upravuje příjem, na který má těhotná zaměstnankyně po dobu těhotenství nárok.
- 41 Jelikož není zjevné, že by výklad čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85 požadovaný vnitrostátním soudem neměl žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, a jelikož Soudní dvůr disponuje dostatečným množstvím informací pro výklad pravidel stanovených touto směrnicí s ohledem na situaci, která je předmětem sporu v původním řízení, není na místě, ačkoli Komise tvrdí opak, považovat předběžné otázky v rozsahu, ve kterém se týkají tohoto ustanovení, za nepřípustné.
- 42 Za těchto okolností je třeba mít za to, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je v rozsahu, ve kterém se týká čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85, přípustná.

K předběžným otázkám

K první otázce písm. a), týkající se přímého účinku čl. 11 bodů 1 až 3 směrnice 92/85

- 43 Podstatou první otázky písm. a) předkládajícího soudu je, zda má čl. 11 body 1 až 3 směrnice 92/85 přímý účinek a zakládá ve prospěch jednotlivců práva, kterých se mohou dovolávat vůči členskému státu, který uvedenou směrnici neprovedl do vnitrostátního práva nebo ji provedl nesprávně, tedy práva, která musí vnitrostátní soudy chránit.
- 44 Podle ustálené judikatury Soudního dvora ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jsou jednotlivci oprávněni se jich dovolávat před vnitrostátním soudem vůči státu, a to jak v případě, že stát směrnici včas neprovedl do vnitrostátního práva, tak i v případě, že ji provedl nesprávně (viz zejména rozsudky ze dne 19. ledna 1982, Becker, 8/81, Recueil, s. 53, bod 25; ze dne 17. září 1996, Cooperativa Agricola Zootechnica S. Antonio a další, C-246/94 až C-249/94, Recueil, s. I-4373, bod 17, jakož i ze dne 17. července 2008, Flughafen Köln/Bonn, C-226/07, Sb. rozh. s. I-5999, bod 23 a citovaná judikatura).
- 45 Ustanovení práva Unie je bezpodmínečné, jestliže ukládá povinnost, která není vázána na žádnou podmínku, a ani při svém výkonu, ani ve svých účincích není podmíněna žádným aktem ze strany orgánů Unie nebo členských států. Ustanovení je dostatečně přesné, aby se jej mohl právní subjekt dovolávat a aby jej mohl uplatnit soud, pokud ukládá povinnost jednoznačným způsobem (viz zejména výše uvedený

rozsudek Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio a další, jakož i rozsudek ze dne 26. října 2006, Pohl-Boskamp, C-317/05, Sb. rozh. s. I-10611, bod 41).

- 46 Článek 11 body 1 až 3 směrnice 92/85 přitom tato kritéria splňuje, jelikož ukládá členským státům jednoznačným způsobem přesnou povinnost, pokud jde o výsledek, kterého má být dosaženo, spočívající v tom, že těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním musí být po úpravě pracovních podmínek, dočasném převedení na jiné pracovní místo a po období nepřítomnosti v práci z důvodu těhotenství uvedených v člancích 5 až 7 téže směrnice, jakož i po dobu mateřské dovolené uvedené v jejím článku 8, zaručena práva vyplývající z jejich pracovní smlouvy, jakož i zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky.
- 47 Je pravda, že článek 11 bod 1 směrnice 92/85 stanoví, co se týče těhotných zaměstnankyň v případech uvedených v jejím článku 5 – tedy těch, kterých se týká dočasná úprava jejich pracovních podmínek, dočasné převedení na jiné pracovní místo nebo konečně přiznání pracovního volna – že tento příjem musí být zajištěn v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
- 48 Přesnost a bezpodmínečná povaha čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85 nejsou ale odkazem na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklostmi nijak dotčeny. Třebaže toto ustanovení ponechává členským státům určitý prostor pro uvážení při volbě způsobů jeho provedení, tato okolnost nezpochybňuje přesnou a bezpodmínečnou povahu uvedeného ustanovení. Způsoby takového provedení se nemohou nijak týkat samotného obsahu práva přiznaného tímto čl. 11 bodem 1, a nemohou tak podmiňovat existenci či omezovat rozsah tohoto práva (viz výše uvedený rozsudek Parviainen, bod 55, a, co se týče článku 10 směrnice 92/85, rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar,

C-438/99, Recueil, s. I-6915, body 33 a 34; viz rovněž *per analogiam* rozsudky ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 105, jakož i ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 67).

- 49 Stejně tak čl. 11 bod 3 směrnice 92/85 stanoví, co se týče zaměstnankyň na mateřské dovolené uvedených v článku 8 této směrnice, že dávka, na kterou odkazuje bod 2 písm. b) uvedeného článku 11, se považuje za odpovídající, jestliže zajišťuje příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem.
- 50 Skutečnost, že podle čl. 11 bodu 3 směrnice 92/85 mohou být tyto příjmy stanoveny v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy, takže výše takové dávky se může v členských státech lišit, tak rovněž nezpochybňuje přesnou a bezpodmínečnou povahu tohoto ustanovení ani ustanovení bodu 2 téhož článku. Vzhledem k tomu, že příjmy, které musí být zaručeny zaměstnankyni na mateřské dovolené, jsou stanoveny zákonem, použití stropu stanoveného v uvedeném čl. 11 bodu 3 nebrání možnosti, aby soud použil body 2 a 3 tohoto článku na okolnosti sporu, který rozhoduje, a nemůže tedy zbavit obsah tohoto ustanovení jeho dostatečně přesné povahy (viz *per analogiam* výše uvedený rozsudek Impact, bod 61).
- 51 Co se týče možnosti ponechané členských státům v souladu s čl. 11 bodem 4 směrnice 92/85 podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tohoto článku tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy, je třeba uvést, že tyto podmínky pro získání nároku nezpochybňují minimální ochranu stanovenou uvedeným čl. 11 body 1 až 3 a v každém případě podléhají soudnímu přezkumu.

52 Je třeba konstatovat, že ustanovení čl. 11 bodů 1 až 3 splňují všechny podmínky požadované k tomu, aby vyvolávaly přímý účinek.

53 Za těchto podmínek je třeba odpovědět na první otázku písm. a) tak, že čl. 11 body 1 až 3 směrnice 92/85 má přímý účinek a zakládá ve prospěch jednotlivců práva, kterých se mohou dovolávat vůči členskému státu, který tuto směrnici neprovedl do vnitrostátního práva nebo ji provedl nesprávně, tedy práva, která musí vnitrostátní soudy chránit.

K první otázce písm. b) a c), týkající se nároku na vyplácení odměny za pracovní pohotovost

54 Podstatou první otázky písm. b) a c) předkládajícího soudu je, zda je třeba čl. 11 body 1 až 3 směrnice 92/85 vykládat v tom smyslu, že v průběhu doby, po kterou je těhotným zaměstnankyním přiznáno pracovní volno nebo pro ně platí zákaz výkonu práce, nebo v průběhu mateřské dovolené je třeba zachovat nárok na vyplácení odměny za pracovní pohotovost. V tomto ohledu se předkládající soud zejména táže, zda má na odpověď na tuto otázku vliv skutečnost, že vnitrostátní právní úprava, o kterou se ve věci v původním řízení jedná, přiznává zaměstnankyni, které je přiznáno během těhotenství pracovní volno, nebo zaměstnankyni po dobu mateřské dovolené nárok na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala v průběhu referenčního období před svou nepřítomností v práci po dobu těhotenství, jakož i počátkem mateřské dovolené, s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.

- 55 Nejdříve je třeba upřesnit, že touto otázkou se předkládající soud táže na rozsah nároku na příjem těhotné zaměstnankyně po dvě rozdílná období, tedy jednak po období, po které je zaměstnankyně nepřítomná v práci z důvodu těhotenství, a jednak po období, po které pro ni platí zákaz výkonu práce odpovídající mateřské dovolené.
- 56 Vzhledem ke skutečnosti, že tato dvě období jsou upravena odlišnými ustanoveními, je třeba odpovědět zvlášť na otázku položenou předkládajícím soudem podle toho, zda se týká nároku na odměnu za práci zaměstnankyně během těhotenství nebo během mateřské dovolené.

K nároku na odměnu za pracovní pohotovost těhotné zaměstnankyně, které bylo přiznáno pracovní volno během těhotenství z důvodu rizik pro bezpečnost nebo zdraví

- 57 Z článku 11 bodu 1 směrnice 92/85 vyplývá, že v případech uvedených v jejích člancích 5 až 7 musí být těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky.
- 58 Na rozdíl od těhotných zaměstnankyň ve smyslu čl. 5 odst. 1 a 2 směrnice 92/85, které nadále skutečně vykonávají pracovní činnost a plní pracovní povinnosti, které po nich zaměstnavatel vyžaduje, je těhotné zaměstnankyni ve smyslu odstavce 3 tohoto článku přiznáno pracovní volno na celé období nezbytné k zajištění ochrany její bezpečnosti, jakož i jejího zdraví a implicitně bezpečnosti a zdraví jejího dítěte.

- 59 Všechna ochranná opatření uvedená v článku 5 směrnice 92/85 se však provedou nikoli na žádost těhotné zaměstnankyně, ale z důvodu jejího těhotenství. Tato opatření jsou výsledkem hodnocení rizik a zákonného zákazu uloženého tímto článkem 5, jakož i relevantními ustanoveními vnitrostátního práva a mají za cíl zabránit jakémukoli riziku pro bezpečnost nebo zdraví této zaměstnankyně nebo jejího dítěte. Proto i když se výsledek hodnocení rizik, které musí zaměstnavatel provést podle článku 4 téže směrnice, bude lišit v závislosti na tom, který odstavec uvedeného článku 5 bude třeba použít, cíl ochrany sledovaný touto směrnicí, pokud jde o těhotné zaměstnankyně uvedené v témže článku, zůstane nezměněn. Jak vyplývá z jeho znění, má zaměstnavatel mimoto povinnost dodržet přesné pořadí, podle kterého musí být ochranná opatření stanovená v tomto článku přijata, a podmínky upravující toto pořadí.
- 60 Přezkum znění čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85, jakož i cíle ochrany bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň sledovaného touto směrnicí ukazuje, že těhotná zaměstnankyně, jakou byla žalobkyně v původním řízení, které bylo dočasně přiznáno pracovní volno a jejíž odměna za práci za období před začátkem tohoto volna sestávala ze základního platu, určitých příplatků a odměny za pracovní pohotovost za hodiny, které odpracovala navíc mimo běžnou pracovní dobu stanovenou v rozvrhu služeb, nemá na základě tohoto ustanovení na vyplácení takové odměny nárok.
- 61 Zaprvé, i když je odměna za pracovní pohotovost odměnou ve smyslu článku 141 ES vzhledem k tomu, že se zakládá na pracovním poměru, nic to nemění na tom, že čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 odkazuje, ve většině jazykových verzí existujících k datu jejího přijetí, na zachování odměny za práci, a nikoli konkrétní odměny za práci dotyčné zaměstnankyně.

- 62 Mimoto čl. 11 bod 4 této směrnice stanoví, že členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 téhož článku tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.
- 63 Zadruhé, Soudní dvůr již uvedl, že faktické prvky týkající se povahy vykonávaných prací a podmínek, za kterých jsou vykonávány, mohou být případně považovány za objektivní faktory nesouvisející s jakoukoli diskriminací na základě pohlaví, které mohou odůvodnit případné rozdíly v odměňování různých skupin zaměstnanců (viz v tomto smyslu, v rámci článku 141 ES, rozsudek ze dne 30. března 2000, JämO, C-236/98, Recueil, s. I-2189, bod 52).
- 64 Přitom ve věci v původním řízení se podle informací, které má Soudní dvůr k dispozici, odměna za pracovní pohotovost vyplácí zaměstnancům v závislosti na době strávené ve službě mimo běžnou pracovní dobu a průměrném vytížení dotyčného pracovníka během těchto služeb. Je nesporné, že po dobu zákazu práce z důvodu těhotenství, nevykonává těhotná zaměstnankyně pracovní povinnosti, na základě kterých vzniká nárok na tuto odměnu.
- 65 Jak Soudní dvůr již rozhodl v bodech 49 a 61 výše uvedeného rozsudku Parviainen, který se týká těhotné zaměstnankyně dočasně převedené na jiné pracovní místo z důvodu těhotenství a po jeho dobu podle čl. 5 odst. 2 směrnice 92/85, členské státy a případně sociální partneři nemají podle jejího čl. 11 bodu 1 povinnost zachovat po dobu tohoto dočasného převedení složky odměny nebo příplatky, které závisí na tom, zda dotyčná zaměstnankyně vykonává zvláštní funkce za konkrétních podmínek, a které mají zejména kompenzovat obtíže spojené s tímto výkonem. Totéž platí pro těhotnou zaměstnankyni, které bylo přiznáno pracovní volno na základě čl. 5 odst. 3 uvedené směrnice a relevantních ustanovení vnitrostátního práva.

- 66 Konečně čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 výslovně odkazuje na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti.
- 67 Jak vyplývá z bodu 48 tohoto rozsudku, uvedené ustanovení ponechává členským státům určitý prostor pro uvážení při definování podmínek využívání a prosazování nároku těhotných zaměstnankyň ve smyslu čl. 5 odst. 3 směrnice 92/85 na příjem. Je tedy na členských státech, aby pro uvedený nárok definovaly prováděcí pravidla, aniž by však mohly podrobit jakékoliv podmínce samotnou existenci tohoto nároku, který vyplývá přímo z této směrnice a pracovního poměru mezi těhotnou zaměstnankyní a jejím zaměstnavatelem (viz *per analogiam* rozsudek ze dne 26. června 2001, BEC-TU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 53, a, rovněž výše uvedený rozsudek Parviainen, bod 55).
- 68 Členské státy a případně sociální partneři nemohou, pokud využívají tohoto prostoru pro uvážení, při definování příjmu, na který má nárok těhotná zaměstnankyně, které bylo přiznáno pracovní volno z důvodu těhotenství a po jeho dobu, mařit cíl ochrany bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň sledovaný směrnicí 92/85 ani pominout skutečnost, že toto pracovní volno je ochranným opatřením, které se přijímá jako poslední možnost, pokud dočasné převedení na jiné pracovní místo není technicky nebo objektivně proveditelné nebo nemůže-li být rozumně požadováno na základě náležitého odůvodnění.
- 69 Jak totiž vyplývá z bodu 16 odůvodnění směrnice 92/85, opatření pro organizaci práce týkající se ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by se mýjela účinkem, kdyby nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku.

- 70 Co se týče těhotných zaměstnankyň, jimž bylo přiznáno jako poslední možnost pracovní volno podle čl. 5 odst. 3 této směrnice, členské státy a případně sociální partneři mohou zajistit pobírání příjmu ve formě odpovídající dávky, odměny za práci nebo jejich kombinace, ale volba, kterou v tomto ohledu mají, a úroveň, na jakou je tento příjem stanoven, nesmí ohrožovat uvedený užitečný účinek.
- 71 Je zjevné, že užitečný účinek směrnice 92/85 a cíle, které tato směrnice sleduje, by nebyly zaručeny, kdyby zaměstnavatel mohl z důvodu stanovení snížené úrovně příjmu podle čl. 11 bodu 1 této směrnice použít její čl. 5 odst. 3, aby snížil finanční ztrátu, která by mu mohla vzniknout z důvodu nepřítomnosti těhotné zaměstnankyně v práci po dobu těhotenství.
- 72 Pokud se členské státy a případně sociální partneři rozhodnou v souladu s čl. 11 bodem 1 směrnice 92/85 zachovat těhotné zaměstnankyni, které bylo přiznáno pracovní volno nebo na kterou se vztahuje zákaz práce podle čl. 5 odst. 3 této směrnice, příjem ve formě odměny za práci, odpovídající dávky nebo jejich kombinace, musí tento příjem v každém případě sestávat ze základní mzdy této zaměstnankyně, jakož i ze složek odměny za práci nebo příplatků spojených s jejím pracovním postavením – postavením, které není nijak dotčeno tímto pracovním volnem – jako jsou příplatky spojené s vedoucí funkcí, počtem odpracovaných let a profesní kvalifikací (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Parviainen, bod 60).
- 73 Jakýkoliv jiný výklad čl. 11 bodu 1 směrnice 92/85 týkající se nároku na příjem těhotných zaměstnankyň uvedených v článku 5 této směrnice by ohrožoval užitečný účinek této směrnice a vyrušil by podstatnou část jejího obsahu.

74 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že odměna za práci, na kterou má nárok těhotná zaměstnankyně, na niž se vztahuje po dobu těhotenství zákaz výkonu práce podle § 3 odst. 3 MSchG, se vypočítá v souladu s § 14 odst. 1 a 2 téhož zákona. Podle těchto ustanovení má těhotná zaměstnankyně nárok na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala v průběhu posledních 13 týdnů před tímto zákazem. K odměně za pracovní pohotovost, na kterou měla zaměstnankyně nárok během tohoto referenčního období, se však při výpočtu této průměrné odměny za práci nepřihlíží.

75 Z důvodů uvedených v bodech 60 až 67 tohoto rozsudku nelze vynětí odměny za pracovní pohotovost z odměny za práci, na kterou si těhotná zaměstnankyně, které bylo během těhotenství dočasně přiznáno pracovní volno, může činit nárok, nelze považovat za skutečnost, která je v rozporu s čl. 11 bodem 1 směrnice 92/85.

76 Vzhledem k výše uvedenému je třeba předkládajícímu soudu odpovědět tak, že čl. 11 bod 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že těhotná zaměstnankyně, které bylo dočasně přiznáno z důvodu těhotenství pracovní volno, má nárok na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala v průběhu referenčního období před začátkem svého těhotenství, s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.

K nároku na odměnu za pracovní pohotovost zaměstnankyně na mateřské dovolené

- 77 Předkládající soud se rovněž táže, zda čl. 11 body 2 a 3 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že zaměstnankyně na mateřské dovolené má nárok na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala v průběhu referenčního období před začátkem této mateřské dovolené, s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.
- 78 Jak vyplývá z bodů 61 a 64 tohoto rozsudku, vzhledem k tomu, že se odměna za pracovní pohotovost zakládá na pracovním poměru a vyplácí se zaměstnanci v závislosti na době strávené ve službě mimo běžnou pracovní dobu a průměrném vytížení dotyčného pracovníka během těchto služeb, spadá pod pojem „odměna“ ve smyslu článku 141 ES.
- 79 Z toho však nevyplývá, že zaměstnankyně, která je nepřítomná v práci z důvodu mateřské dovolené, má podle čl. 11 bodů 2 a 3 směrnice 92/85 nárok na všechny příplatky a odměny, které pobírá měsíčně, pokud je v práci a vykonává pracovní povinnosti, které po ní její zaměstnavatel vyžaduje.
- 80 Podle ustálené judikatury Soudního dvora se totiž zaměstnankyně, které využívají mateřské dovolené stanovené vnitrostátní právní úpravou, nacházejí ve specifické situaci, která vyžaduje, aby jim byla přiznána zvláštní ochrana, ale kterou nelze stavět na roveň situaci muže ani ženy, kteří skutečně vykonávají svou práci nebo využívají pracovního volna z důvodu nemoci (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 17; ze dne 27. října 1998, Boyle a další, C-411/96, Recueil, s. I-6401, bod 40, jakož i výše uvedený rozsudek Alabaster, bod 46).

- 81 Mateřská dovolená, kterou využívá zaměstnankyně, má zajistit jednak ochranu tělesného stavu ženy během a po těhotenství a jednak ochranu zvláštního vztahu mezi matkou a jejím dítětem během doby po skončení těhotenství a po porodu (viz rozsudky ze dne 12. července 1984, Hofmann, 184/83, Recueil, s. 3047, bod 25; ze dne 30. dubna 1998, Thibault, C-136/95, Recueil, s. I-2011, bod 25, jakož i výše uvedený rozsudek Boyle a další, bod 41).
- 82 Za těchto okolností se zaměstnankyně nemohou s úspěchem dovolávat ustanovení článku 141 ES nebo čl. 11 bodů 2 a 3 směrnice 92/85 s cílem nárokovat si během mateřské dovolené zachování celé odměny za práci tak, jako by skutečně vykonávaly svou práci jako jiní pracovníci (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Gillespie a další, bod 20, jakož i Alabaster, bod 46).
- 83 Jak vyplývá ze směrnice 92/85 a judikatury Soudního dvora v této oblasti, zákonodárce Unie si přál zajistit, aby zaměstnankyně měla po dobu své mateřské dovolené nárok na příjem ve výši nejméně rovnocenné dávce stanovené vnitrostátními předpisy v oblasti sociálního zabezpečení pro případ, že tato zaměstnankyně přeruší ze zdravotních důvodů svou pracovní činnost (výše uvedený rozsudek Boyle a další, bod 32).
- 84 Pobírání příjmu na takové úrovni musí být zaměstnankyním zajištěno po dobu mateřské dovolené bez ohledu na to, zda se příjem vyplácí v souladu s čl. 11 bodem 2 písm. b) směrnice 92/85 ve formě dávky, odměny nebo jejich kombinace (výše uvedené rozsudky Boyle a další, bod 33, jakož i Lewen, bod 22).
- 85 V souladu s čl. 11 body 2 a 3 směrnice 92/85 musí zaměstnavatel po dobu mateřské dovolené zajistit zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky,

příčemž příjem zaručený zaměstnankyním po dobu takové dovolené, ať už je vyplácen ve formě dávky, odměny za práci nebo případně jejich kombinace, musí být odpovídající ve smyslu uvedeného bodu 3 (výše uvedený rozsudek Boyle a další, bod 34).

- 86 Pokud je zaměstnankyně nepřítomná v práci z toho důvodu, že využívá mateřské dovolené, neznamená pak minimální ochrana požadovaná čl. 11 body 2 a 3 směrnice 92/85 zachování úplné odměny za práci dotčené osoby ani vyplácení odměny za pracovní pohotovost.
- 87 Ve věci v původním řízení se předkládající soud nicméně zabývá otázkou vlivu, který by mohla mít na nárok na odměnu za práci zaměstnankyně na mateřské dovolené skutečnost, že členský stát stanoví nárok této zaměstnankyně na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala v průběhu referenčního období před začátkem své mateřské dovolené, avšak s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.
- 88 V tomto ohledu je třeba připomenout, že čl. 11 body 2 a 3 směrnice 92/85 stanoví pouze minimální ochranu nároku na příjem těhotných zaměstnankyň, kterým bylo přiznáno po dobu těhotenství pracovní volno podle článku 8 této směrnice. Žádné její ustanovení nebrání členským státům nebo případně sociálním partnerům stanovit zachování všech složek odměny a všech příplatků, včetně odměny za pracovní pohotovost, na které měla těhotná zaměstnankyně nárok před svým těhotenstvím a mateřskou dovolenou.
- 89 Směrnice 92/85, která byla přijata v souladu s článkem 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES) totiž nebrání, jak vyplývá z čl. 137 odst. 4 ES, žádnému členskému státu, aby zachovával či zaváděl přísnější

ochranná opatření za předpokladu, že jsou slučitelná s ustanoveními této smlouvy (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Jiménez Melgar, bod 37).

- 90 Vzhledem k tomu, že systém odměňování stanovený takovou vnitrostátní právní úpravou, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, představuje ochranné opatření, které je pro zaměstnankyně na mateřské dovolené příznivější než opatření vyžadované směrnicí 92/85, nelze vynětí určitých složek odměny za práci při výpočtu příjmu, na který mají tyto zaměstnankyně nárok po dobu mateřské dovolené, považovat za systém, který by byl v rozporu s čl. 11 body 2 a 3 této směrnice.
- 91 Předkládajícímu soudu je tedy třeba odpovědět tak, že čl. 11 body 2 a 3 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že zaměstnankyně na mateřské dovolené má nárok na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala v průběhu referenčního období před začátkem této mateřské dovolené, s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.

K druhé otázce, týkající se důsledků nedostatku přímého účinku

- 92 Touto otázkou se předkládající soud táže, zda v případě, že ustanovení čl. 11 bodů 2 a 3 směrnice 92/85 nemají přímý účinek, musí být provedeny členskými státy tím způsobem, že zaměstnankyně, která v průběhu doby, po kterou platí zákaz výkonu práce pro těhotné ženy, nebo v průběhu mateřské dovolené, nevykonává žádné pracovní pohotovosti, má nárok na zachování odměny za tyto pracovní pohotovosti.

93 Vzhledem k odpovědi na první otázku písm. a) není třeba na druhou otázku odpovídat.

K nákladům řízení

94 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu 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 (třetí senát) rozhodl takto:

- 1) **Článek 11 body 1 až 3 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) má přímý účinek a zakládá ve prospěch jednotlivců práva, kterých se mohou dovolávat vůči členskému státu, který tuto směrnici neprovedl do vnitrostátního práva nebo ji provedl nesprávně, tedy práva, která musí vnitrostátní soudy chránit.**

- 2) **Článek 11 bod 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že těhotná zaměstnankyně, které bylo dočasně přiznáno z důvodu těhotenství pracovní volno, má nárok na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala**

v průběhu referenčního období před začátkem svého těhotenství, s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.

- 3) **Článek 11 body 2 a 3 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že zaměstnankyně na mateřské dovolené má nárok na odměnu za práci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovala v průběhu referenčního období před začátkem této mateřské dovolené, s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.**

Podpisy.