

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)
z dnia 8 września 2005 r. *

W sprawie C-191/03

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Labour Court (Irlandia) postanowieniem z dnia 14 kwietnia 2003 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 12 maja 2003 r., w postępowaniu:

North Western Health Board

przeciwko

Margaret McKennie,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: C.W.A. Timmermans, prezes izby, C. Gulmann (sprawozdawca)
i R. Schintgen, sędziowie,

* Język postępowania: angielski.

rzecznik generalny: P. Léger,
sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 17 czerwca 2004 r.

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu North Western Health Board, przez A. Collinsa, SC, oraz A. Kerra, BL,
- w imieniu M. McKenny, przez D. Connolly'ego, SC, oraz M. Bolger, BL,
- w imieniu rządu irlandzkiego, przez E. Regana oraz S. Belshaw, BL,
- w imieniu rządu włoskiego, przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika, oraz przez A. Cingola, avvocato dello Stato,
- w imieniu rządu austriackiego, przez E. Riedla, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa, przez R. Caudwell, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez K. Smith, barrister,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich, przez M.J. Jonczy oraz N. Yerrell, działające w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 2 grudnia 2004 r.,

wyduje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 141 WE, dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45, str. 19) oraz dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, str. 40).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy North Western Health Board (zwanego dalej „Board”) a M. McKenną, będącą jego pracownicą, dotyczącego kwoty wynagrodzenia wypłaconego jej w okresie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą związaną z ciążą oraz zaliczenia tej nieobecności na poczet maksymalnej łącznej liczby dni płatnego zwolnienia chorobowego, przysługującego pracownikowi w określonym czasie.

Ramy prawne

3 Artykuł 141 ust. 1 i 2 WE stanowi:

„1. Każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

2. Do celów niniejszego artykułu przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

[...]”

4 Artykuł 1 akapit pierwszy dyrektywy 75/117 brzmi:

„Zawarta w Artykule [141] Traktatu zasada równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn [...] oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości”.

5 Artykuł 3 tej samej dyrektywy przewiduje:

„Państwa członkowskie zniosą wszelką dyskryminację między mężczyznami a kobietami, niezgodną z zasadą równości wynagrodzeń, wynikającą z przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych.”

6 Artykuł 4 uściśla:

„Państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia, że przepisy niezgodne z zasadą równości wynagrodzeń, zawarte w układach zbiorowych pracy, siatkach płac, porozumieniach płacowych czy indywidualnych umowach o pracę zostaną albo będą mogły zostać uznane za nieważne, bądź że będą mogły zostać zmienione.”

7 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 76/207 stanowi, że celem niniejszej dyrektywy jest „wprowadzenie w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy oraz, w sytuacjach przewidzianych w ust. 2, zabezpieczenia społecznego.”

8 Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Dla celów poniższych przepisów zasada równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego.

[...]

3. Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo.

[...]”

- 9 Artykuł 5 tej samej dyrektywy reguluje w następujący sposób kwestię równości traktowania w zakresie warunków pracy:

„1. Stosowanie zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć.

2. W tym celu państwa członkowskie podejmą niezbędne środki, aby:

- a) przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, sprzeczne z zasadą równego traktowania, zostały uchylone;
- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych lub w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych

regulaminach przedsiębiorstw lub przepisach regulujących wykonywanie wolnych zawodów, zostały unieważnione lub mogły zostać uznane za nieważne albo można było je zmienić;

[...]”.

- 10 Dyrektywy 75/117 i 76/207 zostały transponowane do prawa irlandzkiego ustawą o równości traktowania w dziedzinie zatrudnienia (Employment Equality Act) z 1998 r.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 11 W styczniu 2000 r. M. McKenna, zatrudniona przez Board w irlandzkim sektorze publicznym, zaszła w ciążę. Zgodnie z zaleceniem lekarskim podczas niemal całego czasu trwania ciąży przebywała na zwolnieniu chorobowym ze względu na związany z nią stan patologiczny.
- 12 Zgodnie z obowiązującym w Boardzie uregulowaniem dotyczącym zwolnień chorobowych członkowie personelu mają prawo do 365 dni płatnego zwolnienia chorobowego w okresie czterech lat. W okresie 12 miesięcy maksymalnie 183 dni niezdolności do pracy jest wynagradzanych w pełnym wymiarze. Każdy dodatkowy dzień zwolnienia w okresie tych samych 12 miesięcy wiąże się z wypłatą połowy wynagrodzenia, o ile nie zostanie przekroczona granica 365 dni płatnego zwolnienia chorobowego podczas każdych czterech lat.

- 13 Przedmiotowe uregulowanie nie rozróżnia pomiędzy stanami patologicznymi związanymi z ciążą a chorobami z nią niezwiązanymi. Niezdolność do pracy spowodowana stanami patologicznymi związanymi z ciążą jest traktowana jak zwolnienie chorobowe związane z każdą inną chorobą. Postanowienia ogólne tego uregulowania przewidują mianowicie, że „każda niezdolność do pracy spowodowana stanem patologicznym związanym z ciążą, który występuje w okresie przed 14-tygodniowym urlopem macierzyńskim, objęta jest uregulowaniem Boardu dotyczącym zwolnień chorobowych”.
- 14 Na podstawie tych postanowień uznano, że w dniu 6 lipca 2000 r. M. McKenna wyczerpała prawo do pełnego wynagrodzenia. W związku z tym jej wynagrodzenie zostało obniżone o połowę i M. McKenna otrzymywała je od dnia 6 lipca 2000 r. do dnia 3 września 2000 r., to znaczy do dnia, w którym rozpoczęła swój urlop macierzyński, który trwał z kolei do dnia 11 grudnia 2000 r.
- 15 Podczas trwania urlopu macierzyńskiego M. McKenna otrzymywała pełne wynagrodzenie zgodnie z uregulowaniem stosowanym do Health Boards przez Ministerstwo Zdrowia i Dzieci.
- 16 Pod koniec urlopu macierzyńskiego M. McKenna wciąż nie była zdolna do podjęcia pracy ze względów zdrowotnych. Zgodnie z uregulowaniem dotyczącym zwolnień chorobowych jej wynagrodzenie zostało ponownie obniżone o połowę.
- 17 M. McKenna zakwestionowała przed Equality Officer możliwość stosowania uregulowania dotyczącego zwolnień chorobowych do jej sytuacji.

- 18 Podniosła ona, iż jest ofiarą dyskryminacji naruszającej dyrektywę 76/207 w zakresie, w jakim jej stan patologiczny związany z ciążą był traktowany jak „zwykła” choroba, oraz że dni jej nieobecności zostały zaliczone na poczet przysługującego jej łącznego zwolnienia chorobowego.
- 19 M. McKenna utrzymywała również, że obniżenie jej wynagrodzenia o połowę po upływie okresu 183 dni, w którym miała prawo do pełnego wynagrodzenia, stanowi przejaw nierównego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia, będący naruszeniem art. 141 WE i dyrektywy 75/117.
- 20 Decyzją z dnia 13 sierpnia 2001 r. Equality Officer uznał argumentację M. McKenny i nakazał wypłatę na rzecz skarżącej zaległości spornych kwot wynagrodzenia oraz odszkodowania z tytułu poniesionych przez nią szkód spowodowanych dyskryminacją.
- 21 Board wniósł odwołanie od tej decyzji do Labour Court.
- 22 Labour Court podnosi po pierwsze, że pracodawca jest emanacją państwa, w związku z czym możliwe jest powołanie się przeciwko niemu na dyrektywę.
- 23 Następnie Labour Court wskazuje, że zawisły przed nim spór ma dwa aspekty. Po pierwsze należy ustalić, czy M. McKenna stała się ofiarą nierównego traktowania z racji zaliczenia jej nieobecności spowodowanej chorobą związaną z ciążą na poczet przysługującego jej łącznego zwolnienia chorobowego z tym skutkiem, że

w przypadku następnej choroby w kolejnych latach jej prawo do zasiłku mogłoby zostać ograniczone lub uznane za wyczerpane. Po drugie należy dokonać analizy, czy M. McKenna była obiektem dyskryminacji w odniesieniu do wynagrodzenia ze względu na okoliczność obniżenia jej wynagrodzenia o połowę po upływie pierwszych 183 dni jej nieobecności.

24 W tej sytuacji Labour Court postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- „1) Czy uregulowanie dotyczące zwolnień chorobowych, które traktuje w ten sam sposób pracowników płci żeńskiej cierpiących na chorobę związaną z ciążą oraz innych pracowników znajdujących się w stanie patologicznym, jest objęte zakresem stosowania dyrektywy 76/207?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy zaliczając okres nieobecności z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą związaną z ciążą, występującą w trakcie jej trwania na poczet przysługujących pracownikowi płci żeńskiej łącznych uprawnień przewidzianych w uregulowaniu dotyczącym zwolnień chorobowych, pracodawca narusza dyrektywę 76/207?
- 3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy dyrektywa 76/207 zobowiązuje pracodawcę do przyjęcia szczególnych przepisów dotyczących nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą związaną z ciążą i występującą w trakcie jej trwania?
- 4) Czy uregulowanie dotyczące zwolnień chorobowych, traktujące [w ten sam sposób] pracowników płci żeńskiej cierpiących na chorobę związaną z ciążą oraz innych pracowników znajdujących się w stanie patologicznym objęte jest zakresem stosowania art. 141 [WE] i dyrektywy 75/117?

- 5) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie czwarte, czy redukując wynagrodzenie kobiety, która była nieobecna w pracy w danym okresie z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą związaną z ciążą i występującą w trakcie jej trwania, w sytuacji, gdy kobieta niebędąca w ciąży lub mężczyzna nieobecni w pracy w tym samym okresie z powodu niezdolności do pracy spowodowanej stanem czysto patologicznym otrzymują w taki sam sposób obniżone wynagrodzenie, pracodawca narusza art. 141 [WE] i dyrektywę 75/117?"

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego i czwartego

- 25 Formułując pytania pierwsze i czwarte, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy uregulowanie dotyczące zwolnień chorobowych, które traktuje w ten sam sposób pracowników płci żeńskiej cierpiących na chorobę związaną z ciążą oraz innych pracowników cierpiących na chorobę z nią niezwiązaną, objęte jest zakresem stosowania dyrektywy 76/207 lub art. 141 WE i dyrektywy 75/117.
- 26 M. McKenna oraz rząd włoski uważają, że uregulowanie, jak to będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, jest objęte zakresem stosowania dyrektywy 76/207, o ile przewiduje, że nieobecność z powodu choroby związanej z ciążą podlega zaliczeniu na poczet przysługującego pracownicy zwolnienia chorobowego z innych powodów, ale również zakresem stosowania art. 141 WE oraz dyrektywy 75/117, o ile prowadzi to do obniżenia wynagrodzenia po upływie 183 dni nieobecności z powodu choroby związanej z ciążą.

- 27 Board, rządy irlandzki, austriacki oraz Zjednoczonego Królestwa podnoszą, że uregulowanie to jest objęte jedynie zakresem stosowania art. 141 WE oraz dyrektywy 75/117, ponieważ element będący przedmiotem sporu przed sądem krajowym stanowi wynagrodzenie w rozumieniu tych uregulowań, a obniżenie przychodów zakwestionowane przez M. McKennę stanowi bezpośrednią i automatyczną konsekwencję zastosowania tego uregulowania.
- 28 Komisja Wspólnot Europejskich uważa natomiast, że przedmiotem sporu są tutaj warunki pracy, i argumentuje, że skutki dla wynagrodzenia są jedynie pośrednie. W związku z tym zastosowanie w tej sprawie znajduje jedynie dyrektywa 76/207.
- 29 W tej kwestii należy przypomnieć, iż wypłata wynagrodzenia w przypadku choroby mieści się w zakresie pojęcia „wynagrodzenie” w rozumieniu art. 141 WE (zob. wyrok z dnia 13 lipca 1989 r. w sprawie 171/88 Rinner-Kühn, Rec. str. 2743, pkt 7), które obejmuje wszystkie korzyści w gotówce lub w naturze, obecne lub przyszłe, otrzymywane przez pracownika od pracodawcy bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia i niezależnie, czy są one wypłacane z tytułu umowy o pracę, z mocy uregulowań ustawowych, czy też według uznania (wyrok z dnia 19 listopada 1998 r. w sprawie C-66/96 Høj Pedersen i in., Rec. str. I-7327, pkt 32).
- 30 Wynagrodzenie w rozumieniu art. 141 WE i dyrektywy 75/117 nie może mieścić się jednocześnie w zakresie stosowania dyrektywy 76/207. Jak wynika z drugiego motywu preambuły do tej dyrektywy, dyrektywa 76/207 nie obejmuje pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu ww. przepisów (zob. wyrok z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93 Gillespie i in., Rec. str. I-475, pkt 24).
- 31 Uregulowanie, jak to będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, definiuje warunki zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia w przypadku nieobecności z powodu choroby. Uregulowanie to uzależnia zachowanie przez

pracownika prawa do pełnego wynagrodzenia od nieprzekroczenia w ciągu roku pewnego maksymalnego okresu nieobecności, a jeśli okres ten zostanie przekroczony, uregulowanie to przewiduje obniżenie wysokości wynagrodzenia o 50%, na ustalony dla okresu czterech lat maksymalny okres czasu.

- 32 Uregulowanie to, które prowadzi do obniżenia wynagrodzenia, a następnie do utraty prawa do niego, funkcjonuje automatycznie w oparciu o kalkulację arytmetyczną dni nieobecności z powodu choroby.
- 33 Ustanowione reguły objęte są zatem zakresem stosowania art. 141 WE i dyrektywy 75/117 (zob. analogicznie, odnośnie do nabycia prawa do wyższego wynagrodzenia według wysługi lat, wyrok z dnia 7 lutego 1991 r. w sprawie C-184/89 Nimz, Rec. str. I-297, pkt 9 i 10).
- 34 Okoliczność, że obniżenie wynagrodzenia lub wygaśnięcie prawa do jego otrzymywania nie jest natychmiastowe, lecz następuje po upływie maksymalnego okresu, nie pozbawia tych zasad ich automatycznego charakteru, gdy zostaną spełnione wskazane warunki.
- 35 W konsekwencji należy odpowiedzieć na pierwsze i czwarte pytanie prejudycjalne, że uregulowanie dotyczące zwolnień chorobowych, które traktuje w ten sam sposób pracowników płci żeńskiej cierpiących na choroby związane z ciążą oraz innych pracowników cierpiących na choroby z nią niezwiązane, objęte jest zakresem stosowania art. 141 WE i dyrektywy 75/117.

W przedmiocie pytania drugiego i piątego

36 W świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze i czwarte oraz informacji udzielonych w ramach postępowania przed sądem krajowym i wymagających jego oceny, należy dokonać łącznej analizy pytań drugiego, trzeciego i piątego.

37 Formułując te trzy pytania, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 141 WE i dyrektywy 75/117 winno dokonywać się w taki sposób, że dyskryminację ze względu na płeć stanowi:

- przepis uregulowania dotyczącego zwolnień chorobowych, który przewiduje w odniesieniu do pracowników płci żeńskiej nieobecnych w pracy z powodu choroby związanej z ciążą, występującej przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, tak jak w przypadku pracowników płci męskiej nieobecnych w pracy z powodu każdej innej choroby, obniżenie wynagrodzenia, jeżeli nieobecność przekracza pewien ustalony okres;
- przepis uregulowania dotyczącego zwolnień chorobowych, który przewiduje zaliczenie nieobecności z powodu choroby na poczet maksymalnej łącznej liczby dni płatnego zwolnienia chorobowego przysługującego pracownikowi podczas ustalonego okresu, niezależnie od tego, czy choroba jest związana z ciążą, czy nie.

38 Board oraz rządy irlandzki i Zjednoczonego Królestwa przyjmują w odniesieniu do wynagrodzenia, że pracownikowi płci żeńskiej nie przysługuje prawo do zachowania wynagrodzenia w pełnej wysokości i że uregulowanie, jak to będące przedmiotem

sporu przed sądem krajowym, nie jest dyskryminujące. Board oraz rząd Zjednoczonego Królestwa nie przedstawiły uwag dotyczących zaliczania nieobecności na poczet choroby. Rząd irlandzki uważa, co do zasady, że państwa członkowskie nie są zobowiązane do przyjęcia szczególnych przepisów dotyczących nieobecności z powodu choroby, która wystąpiła w trakcie ciąży.

- 39 M. McKenna, rządy włoski, austriacki oraz Komisja podnoszą, że obniżenie wynagrodzenia, jak to będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, stanowi dyskryminację ze względu na płeć. M. McKenna, rząd włoski oraz Komisja potwierdzają, że to samo dotyczy zaliczania nieobecności z powodu choroby na poczet maksymalnej łącznej liczby dni zwolnienia chorobowego przysługującego pracownikowi. Rząd austriacki oświadcza w sposób ogólny, że do niezdolności do pracy związanej z ciążą winny mieć zastosowanie inne przepisy aniżeli te stosowane w przypadku niezdolności do pracy z nią niezwiązanej.

W przedmiocie funkcji i rozwoju zasad prawa wspólnotowego dotyczących równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do praw kobiet w ciąży i kobiet, które urodziły dziecko

- 40 Należy zauważyć, że w postępowaniu przed sądem krajowym obniżenie wynagrodzenia i zaliczenie nieobecności spowodowanej chorobą związaną z ciążą na poczet zwolnienia chorobowego wynikają z zastosowania wobec kobiet w ciąży i kobiet, które urodziły dziecko, ogólnego uregulowania obowiązującego względem każdego pracownika w przypadku choroby.
- 41 Pytania prejudycjalne winny być poddane analizie w świetle funkcji i rozwoju zasad prawa wspólnotowego dotyczących równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do praw kobiet w ciąży i kobiet, które urodziły dziecko.

- 42 W tej dziedzinie celem tych zasad jest ochrona pracowników płci żeńskiej przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka (zob. w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego ww. wyrok w sprawie Gillespie i in., pkt 20).
- 43 Prawo wspólnotowe gwarantuje po pierwsze specjalną ochronę przed zwolnieniem podczas całego urlopu macierzyńskiego.
- 44 Trybunał orzekł, że w okresie urlopu macierzyńskiego kobieta jest chroniona przed zwolnieniem z powodu nieobecności (wyrok z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Rec. str. I-3979, pkt 15).
- 45 Natomiast w przypadku choroby, która wystąpiłaby po upływie urlopu macierzyńskiego, Trybunał uznał, że nie istnieje powód, dla którego należałoby rozróżniać pomiędzy chorobą związaną z ciążą lub porodem a wszystkimi innymi rodzajami chorób, ponieważ tego rodzaju stan patologiczny jest objęty ogólnym uregulowaniem mającym zastosowanie w przypadku choroby. W odniesieniu do tego typu sytuacji Trybunał doszedł do wniosku, że prawo wspólnotowe nie wyklucza zwolnień będących konsekwencją nieobecności wynikających z choroby związanej z ciążą lub porodem (ww. wyrok w sprawie Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, pkt 16 i 19).
- 46 W odniesieniu do możliwości zwolnienia pracownicy ze względu na chorobę pozostającą w związku z ciążą, która wystąpiła przed urlopem macierzyńskim, Trybunał zaznaczył, że chociaż ciąża nie jest w żaden sposób porównywalna do stanu patologicznego, jest to okres, w którym mogą wystąpić problemy i komplikacje wymagające od kobiety poddania się rygorystycznemu nadzorowi lekarskiemu a w niektórych wypadkach maksymalnego oszczędzania się przez część lub całość pozostałego okresu ciąży. Trybunał orzekł, że problemy i komplikacje, które mogą

spowodować niezdolność do pracy, stanowią element ryzyka nierozłącznie związanego z ciążą i stanowią jako takie jej cechę specyficzną (wyrok z dnia 30 czerwca 1998 r. w sprawie C-394/96 Brown, Rec. str. I-4185, pkt 22).

47 W związku z tym Trybunał orzekł, że kobieta winna być objęta ochroną przed zwolnieniem nie tylko w okresie urlopu macierzyńskiego, ale również podczas całego czasu trwania ciąży, podkreślając uprzednio, że możliwość zwolnienia może mieć szkodliwy wpływ na stan fizyczny i psychiczny pracownicy ciężarnej lub pracownicy, która niedawno rodziła, łącznie z wystąpieniem poważnego ryzyka skłonienia kobiety ciężarnej do podjęcia decyzji o usunięciu ciąży. Trybunał uznał, że zwolnienie pracownicy w ciąży z powodu nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy związaną z ciążą jest powiązane z wystąpieniem ryzyka charakterystycznego dla ciąży i w związku z tym musi być uznane jako zasadniczo związane z faktem bycia w ciąży. Z powyższego Trybunał wywnioskował, że zwolnienie w takich okolicznościach może dotyczyć jedynie kobiet i stanowi zatem bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć (zob. ww. wyrok w sprawie Brown, pkt 18 i 24).

48 Ze względu na szkodliwy wpływ, jaki ryzyko zwolnienia może mieć na stan psychiczny i fizyczny pracownicy w ciąży, pracownicy, która niedawno urodziła lub karmiącej piersią, art. 10 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, str. 1) ustanawia zakaz zwolnień pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego

- 49 Obok ochrony przed utratą zatrudnienia prawo wspólnotowe gwarantuje również w pewnych granicach ochronę wynagrodzenia pracownicy w ciąży lub pracownicy, która niedawno urodziła.
- 50 W związku z tym Trybunał zaznaczył, że kobiety, które przebywają na urlopie macierzyńskim, znajdują się w specyficznej sytuacji wymagającej przyznania im specjalnej ochrony, która nie może być jednak porównywalna z ochroną mężczyzn czy kobiety pozostających aktualnie na stanowisku pracy (ww. wyrok w sprawie Gillespie i in., pkt 17). Następnie Trybunał orzekł, że ani art. 119 traktatu EWG (następnie art. 119 traktatu WE, [art. 117–120 traktatu WE zostały zastąpione przez art. 136–143 WE]), ani art. 1 dyrektywy 75/117 nie wymagały zagwarantowania pracownicy pełnego wynagrodzenia w okresie urlopu macierzyńskiego, stwierdzając jednocześnie, że otrzymywane przez nią wynagrodzenie nie może być tak niskie, aby podważało cel urlopu macierzyńskiego, którym jest ochrona pracownic przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka (ww. wyrok w sprawie Gillespie i in., pkt 20).
- 51 W odniesieniu również do urlopu macierzyńskiego dyrektywa 92/85, która nie miała *ratione temporis* zastosowania w sporze zakończonym wyrokiem w sprawie Gillespie i in., przewiduje w art. 11 ust. 2 lit. b), że należy zapewnić „utrzymanie płacności i/lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic [...]”. Artykuł 11 ust. 3 stanowi, że „zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia [...]”.
- 52 Ponadto, dokonując wykładni w kontekście zwolnienia, lecz znajdującej zastosowanie również do wynagrodzenia wypłacanego pracownicy, Trybunał orzekł, że o ile

stany patologiczne spowodowane ciążą lub porodem występują po upływie urlopu macierzyńskiego, to wchodzi one w zakres ogólnego uregulowania mającego zastosowanie w przypadku choroby. Trybunał dodał, że jedyne pytanie, jakie się nasuwa, dotyczy tego, czy nieobecność pracownika płci żeńskiej, następująca po upływie urlopu macierzyńskiego, spowodowana niezdolnością do pracy wynikającą z tego rodzaju problemów jest traktowana w taki sam sposób jak trwająca tyle samo z powodu niezdolności do pracy nieobecność pracownika płci męskiej, a jeżeli tak, to w takim przypadku dyskryminacja ze względu na płeć jest wykluczona (zob. ww. wyrok w sprawie Brown, pkt 26). Trybunał uznał również, że stan patologiczny związany z ciążą lub porodem, który wystąpił po upływie urlopu macierzyńskiego, może prowadzić do obniżenia wynagrodzenia na warunkach identycznych jak w przypadku każdej innej choroby.

- 53 W odniesieniu do przypadku choroby związanej z ciążą, występującej przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego Trybunał wskazał w pkt 33 ww. wyroku w sprawie Høj Pedersen i in., przywołując brzmienie pkt 22 ww. wyroku w sprawie Brown, że problemy i komplikacje związane z ciążą, które mogą powodować niezdolność do pracy, stanowią ryzyko nierozłącznie związane z ciążą i jako takie stanowią jej cechę specyficzną. Następnie Trybunał podniósł, że w kontekście sporu stanowiącego przedmiot postępowania przed sądem krajowym kobieta została pozbawiona pełnego wynagrodzenia przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy jej niezdolność do pracy była skutkiem stanu patologicznego związanego z ciążą, podczas gdy, zgodnie ze spornym uregulowaniem krajowym, każdy pracownik zachowywał w zasadzie prawo do pełnego wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy. W tej sytuacji Trybunał orzekł, że zastosowanie przepisów ustawowych, jakie były przedmiotem sporu przed sądem krajowym, było przejawem dyskryminacji pracowników płci żeńskiej (ww. wyrok w sprawie Høj Pedersen i in., pkt 34, 35 i 37).

- 54 Z powyższego wynika, że zgodnie z obowiązującym prawem wspólnotowym pracownika:

- nie może zostać zwolniona w trakcie urlopu macierzyńskiego ze względu na jej stan ani też przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego ze względu na chorobę związaną z ciążą lub porodem, występującą przed jego rozpoczęciem;

- może w pewnych przypadkach zostać zwolniona ze względu na chorobę związaną z ciążą lub porodem, występującą po zakończeniu urlopu macierzyńskiego;
- może w pewnych przypadkach otrzymać podczas urlopu macierzyńskiego lub po jego zakończeniu obniżone wynagrodzenie ze względu na chorobę związaną z ciążą lub porodem, która wystąpiła po upływie urlopu macierzyńskiego.

55 Z powyższego wynika również, że Trybunał nie został dotychczas poproszony o dokonanie uściślenia, czy pracownicy przysługuje w każdym przypadku prawo do pełnego wynagrodzenia w przypadku choroby związanej z ciążą, występującej przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, nawet jeżeli zakwestionowane uregulowanie krajowe przewiduje obniżenie wynagrodzenia w tym samym wymiarze co w przypadku pracownika cierpiącego na chorobę niezwiązaną z ciążą.

56 W końcu, z powyższego wynika, że ciąża nie jest porównywalna do stanu patologicznego i że problemy i komplikacje z nią związane oraz powodujące niezdolność do pracy stanowią część ryzyka nierozłącznie z nią związanego oraz stanowią jej cechę specyficzną (zob. pkt 46 i 53 niniejszego wyroku).

W przedmiocie wynagrodzenia pracownicy w okresie ciąży

- 57 Ze stwierdzenia, że choroby związane z ciążą mają specyficzny charakter, nie wynika koniecznie, że pracownicy nieobecnej z powodu choroby związanej z ciążą przysługuje pełne wynagrodzenie, podczas gdy pracownik nieobecny z powodu choroby niezwiązanej z ciążą nie ma do niego prawa.
- 58 W związku z tym należy po pierwsze wskazać, że w odniesieniu do zwolnień specyfika choroby związanej z ciążą może zostać uwzględniona jedynie poprzez ustanowienie zakazu zwolnienia pracownicy z tego powodu. Tymczasem w odniesieniu do wynagrodzenia zachowanie prawa do pełnego wynagrodzenia nie jest jedynym sposobem, w jaki specyfika choroby związanej z ciążą może być wzięta pod uwagę. W istocie, nie wyklucza się uwzględnienia tejże specyfiki w kontekście uregulowania, które w przypadku nieobecności pracownicy z powodu choroby związanej z ciążą przewiduje obniżenie wynagrodzenia.
- 59 Następnie, należy przypomnieć, iż zgodnie z obecnym stanem prawa wspólnotowego żaden jego przepis ani ogólna zasada nie wymagają, aby pracownica otrzymywała pełne wynagrodzenie w okresie urlopu macierzyńskiego, chyba że wysokość otrzymywanego przez nią wynagrodzenia jest tak niska, iż podważa to realizowany przez prawo wspólnotowe cel w postaci ochrony pracownic, w szczególności w okresie przed porodem (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Gillespie i in., pkt 20).
- 60 Skoro przepis, który przewiduje, że w pewnych granicach możliwe jest obniżenie wynagrodzenia pracownicy w czasie trwania urlopu macierzyńskiego, nie stanowi

dyskryminacji ze względu na płeć, to przepis przewidujący w tych samych granicach możliwość obniżenia wynagrodzenia pracownicy nieobecnej w pracy podczas ciąży z powodu choroby z nią związanej nie może być tym bardziej uznany za stanowiący tego rodzaju dyskryminację.

61 W tej sytuacji należy stwierdzić, że w obecnym stanie prawo wspólnotowe nie wymaga, aby pracownicy nieobecnej w pracy podczas ciąży z powodu choroby z nią związanej zagwarantowano zachowanie prawa do pełnego wynagrodzenia.

62 Podczas nieobecności spowodowanej tego rodzaju chorobą wynagrodzenie pracownika płci żeńskiej może zatem ulec obniżeniu, pod warunkiem że jest on traktowany w ten sam sposób co pracownik płci męskiej nieobecny w pracy z powodu choroby oraz że kwota wypłacanego wynagrodzenia nie jest na tyle niska, aby podważać cel, jakim jest ochrona pracownic w ciąży.

W przedmiocie zaliczania nieobecności spowodowanej chorobą na poczet maksymalnej łącznej liczby dni płatnego zwolnienia chorobowego, przysługującego pracownikowi podczas określonego czasu

63 Uregulowanie stanowiące przedmiot postępowania przed sądem krajowym przewiduje zaliczenie nieobecności spowodowanej chorobą na poczet łącznej liczby dni płatnego zwolnienia chorobowego przysługującego pracownikowi podczas określonego czasu. Uregulowanie to traktuje również w ten sam sposób wszystkie choroby, niezależnie od tego, czy są one związane z ciążą, czy nie.

- 64 Uregulowanie tego rodzaju nie bierze pod uwagę specyficznej natury chorób związanych z ciążą.
- 65 Specyficzna natura nie wyklucza jednakże zaliczania w pewnych granicach nieobecności spowodowanej chorobą związaną z ciążą na poczet łącznej liczby dni płatnego zwolnienia chorobowego.
- 66 W gruncie rzeczy bezwzględne wykluczenie tego rodzaju możliwości zaliczania nie byłoby zgodne z możliwością obniżenia wynagrodzenia podczas ciąży. Trudno byłoby również pogodzić to z orzecznictwem ustalonym w ww. wyrokach w sprawach Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Brown, zgodnie z którym ujawniająca się po zakończeniu urlopu macierzyńskiego choroba związana z ciążą lub porodem podlega ogólnemu uregulowaniu stosowanemu w przypadku choroby.
- 67 Jednakże zaliczenie nieobecności w okresie ciąży spowodowanej chorobą z nią związaną na poczet maksymalnej łącznej liczby dni płatnego zwolnienia chorobowego przysługującego pracownikowi podczas określonego czasu nie może skutkować tym, że podczas zaliczonej na poczet płatnego zwolnienia chorobowego nieobecności następującej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego pracownik płci żeńskiej otrzymuje niższe wynagrodzenie aniżeli minimalna kwota wynagrodzenia, do którego był uprawniony w przypadku choroby, która wystąpiła podczas ciąży (zob. pkt 62 niniejszego wyroku).
- 68 W związku z tym muszą zostać przyjęte szczególne przepisy w celu zapobieżenia temu skutkowi.

69 W konsekwencji należy odpowiedzieć na pytanie drugie, trzecie i piąte, że wykładni art. 141 WE oraz dyrektywy 75/117 winno dokonywać się w taki sposób, że dyskryminacji ze względu na płeć nie stanowi:

- przepis uregulowania dotyczącego zwolnień chorobowych, który przewiduje w odniesieniu do pracowników płci żeńskiej nieobecnych w pracy z powodu choroby związanej z ciążą, występującej przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, tak jak w przypadku pracowników płci męskiej nieobecnych w pracy z powodu każdej innej choroby, obniżenie wynagrodzenia, jeżeli nieobecność przekracza pewien ustalony okres, pod warunkiem że pracownik płci żeńskiej jest traktowany w ten sam sposób co pracownik płci męskiej nieobecny w pracy z powodu choroby oraz że kwota wypłacanego wynagrodzenia nie jest na tyle niska, aby podważać cel, jakim jest ochrona pracownic w ciąży;
- przepis uregulowania dotyczącego zwolnień chorobowych, który przewiduje zaliczenie nieobecności z powodu choroby na poczet maksymalnej łącznej liczby dni płatnego zwolnienia chorobowego przysługującego pracownikowi podczas ustalonego okresu, niezależnie od tego, czy choroba jest związana z ciążą, czy nie, pod warunkiem że zaliczenie nieobecności z powodu choroby związanej z ciążą na poczet zwolnienia chorobowego nie skutkuje tym, że podczas zaliczonej na poczet płatnego zwolnienia chorobowego nieobecności, następującej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, pracownik płci żeńskiej otrzymuje niższe wynagrodzenie aniżeli minimalna kwota wynagrodzenia, do którego był uprawniony w przypadku choroby, która wystąpiła podczas ciąży.

W przedmiocie kosztów

70 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) Uregulowanie dotyczące zwolnień chorobowych, które traktuje w ten sam sposób pracowników płci żeńskiej cierpiących na chorobę związaną z ciążą oraz innych pracowników cierpiących na chorobę z nią niezwiązaną, objęte jest zakresem stosowania art. 141 WE i dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet.
- 2) Wykładni art. 141 WE oraz dyrektywy 75/117 winno dokonywać się w taki sposób, że dyskryminacji ze względu na płeć nie stanowi:
 - przepis uregulowania dotyczącego zwolnień chorobowych, który przewiduje w odniesieniu do pracowników płci żeńskiej nieobecnych w pracy z powodu choroby związanej z ciążą, występującej przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, tak jak w przypadku pracowników płci męskiej nieobecnych w pracy z powodu każdej innej choroby, obniżenie wynagrodzenia, jeżeli nieobecność przekracza pewien ustalony okres, pod warunkiem że pracownik płci żeńskiej jest traktowany w ten sam sposób co pracownik płci męskiej nieobecny w pracy z powodu choroby oraz że kwota wypłacanego wynagrodzenia nie jest na tyle niska, aby podważyć cel, jakim jest ochrona pracownic w ciąży;

- przepis uregulowania dotyczącego zwolnień chorobowych, który przewiduje zaliczenie nieobecności z powodu choroby na poczet maksymalnej łącznej liczby dni płatnego zwolnienia chorobowego przysługującego pracownikowi podczas ustalonego okresu, niezależnie od tego, czy choroba jest związana z ciążą, czy nie, pod warunkiem że zaliczenie nieobecności z powodu choroby związanej z ciążą na poczet zwolnienia chorobowego nie skutkuje tym, że podczas zaliczonej na poczet płatnego zwolnienia chorobowego nieobecności następującej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego pracownik płci żeńskiej otrzymuje niższe wynagrodzenie aniżeli minimalna kwota wynagrodzenia, do którego był uprawniony w przypadku choroby, która wystąpiła podczas ciąży.

Podpisy