

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA

PHILIPPE LÉGER

prednesené 2. decembra 2004¹

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa opäť týka práv tehotných pracovníčok v právnom poriadku Spoločenstva. Kľúčovou problematikou v tejto veci je, či pracovná neschopnosť spôsobená chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva, môže byť v súlade s právom Spoločenstva posudzovaná ako pracovná neschopnosť spôsobená akoukoľvek chorobou a započítaná do počtu dní, počas ktorých podľa systému nemocenskej dovolenky uplatniteľného v prejednávanej veci majú zamestnanci najprv nárok na zachovanie celej odmeny a neskôr na jej časť.

s ohľadom na uplatniteľné ustanovenia práva Spoločenstva treba takýto systém považovať za diskriminačný.

3. Táto vec v podstate nastoľuje otázku, či rovnaké zaobchádzanie, na ktoré majú ženy počas tehotenstva nárok, je rovnosťou formálnou alebo materiálnou.

2. Týmito prejudiciálnymi otázkami sa Labour Court (Írsko) predovšetkým pýta, či predmetný vnútroštátny systém spadá do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice Rady 75/117/EHS² alebo do pôsobnosti smernice Rady 76/207/EHS³. Vnútroštátny súd sa ďalej snaží zistiť, či

I — Právny rámec

A — Právo Spoločenstva

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Smernica z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19; Mím. vyd. 05/001, s. 179).

3 — Smernica z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mím. vyd. 05/001, s. 187).

4. Článok 141 ES v odseku 1 zakotvuje zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Podľa jeho odseku 2 zahŕňa pojem „odmena“ obvyklú základnú alebo mini-

málnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách pracovníkovi v pracovnom pomere.

7. Účelom smernice 76/207 v zmysle jej článku 1 je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

8. Článok 2 smernice 76/207 stanovuje:

5. Smernica 75/117 má predovšetkým za cieľ uľahčiť praktické uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy, ktorá je uvedená v článku 141 ES. Vo svojom článku 1 stanovuje, že táto zásada znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota.

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

...

6. Táto smernica v článku 3 ukladá členským štátom povinnosť zrušiť akúkoľvek diskrimináciu medzi mužmi a ženami vyplývajúcu zo zákonov, iných právnych predpisov alebo administratívnych opatrení, ktorá je v rozpore so zásadou rovnakej odmeny. Vo svojom článku 4 im ukladá povinnosť prijať potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že ustanovenia kolektívnych zmlúv a individuálnych pracovných zmlúv, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakej odmeny, sa vyhlásia alebo budú môcť vyhlásiť za neplatné, alebo sa budú môcť zmeniť.

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

9. Článok 5 smernice 76/207 upravuje rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, takto:

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

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

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

b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných zmluvách, vnútro podnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, sa vyhlásia alebo môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia...“

10. Treba ešte doplniť, že podľa smernice Rady 92/85/EHS⁴ podliehajú právne podmienky tehotných pracovníčok osobitnej ochrane. Podľa článku 8 tejto smernice majú

pracovníčky nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, ktorá sa poskytne pred pôrodom a/alebo po ňom a zahŕňa najmenej dva týždne povinnej materskej dovolenky. V súlade s článkom 11 bodom 2 písm. b) uvedenej smernice majú pracovníčky počas materskej dovolenky nárok na zachovanie odmeny alebo na primeranú dávku, prípadne na oboje. Podľa toho istého článku bodu 3 sa dávka pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi.

B — Vnútroštátne právo

11. Systém nemocenskej dovolenky v North Western Health Board⁵ predovšetkým stanovuje, že zamestnanci majú nárok na 365 platených dní nemocenskej dovolenky v priebehu štyroch rokov. Tento systém rovnako ustanovuje, že 183 dní neprítomnosti v práci za obdobie 12 mesiacov je úplne

4 — Smernica z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

5 — Severozápadná íraska Rada pre zdravie, zriadená štátom, aby v jeho mene vykonávala určité zákonné funkcie (ďalej len „Board“).

platených a že nad tento celkový počet 183 dní sú dni neprítomnosti z dôvodu choroby platené iba z polovice, v medziach 365 dní v priebehu štyroch rokov⁶.

12. Tento systém tiež stanovuje, že každá pracovná neschopnosť spôsobená chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, ktorý nastal pred 14-týždňovým obdobím materskej dovolenky, sa považuje za spadajúcu do jeho pôsobnosti⁷.

13. Podľa ďalších nariadení írskoho ministerstva pre zdravie a deti majú zamestnankyne tiež nárok na materskú dovolenku, počas ktorej dostávajú celú svoju odmenu.

II — Skutkové okolnosti a spor vo veci samej

14. Pani McKenna je zamestnankyňa Board-u. Z toho dôvodu spadá do jeho systému nemocenskej dovolenky.

15. Pani McKenna otehotnela v januári 2000. Na základe lekárskeho odporúčania z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s jej tehotenstvom, ktorý u nej trval takmer počas celého tehotenstva, si musela vziať nemocenskú dovolenku. Podľa rozhodnutia vnútroštátneho súdu bola neprítomnosť žalobkyne v práci počas tehotenstva spôsobená práve týmto chorobným stavom a podľa lekárskeho potvrdenia bola práceneschopná⁸. Dňa 6. júla 2000⁹ pani McKenna vyčerpała svoj nárok na odmenu v plnej výške počas nemocenskej dovolenky a od uvedeného dátumu bola jej mzda znížená na polovicu. Od 3. septembra do 11. decembra 2000 bola pani McKenna na materskej dovolenke a dostávala odmenu v plnej výške. Po uplynutí tejto dovolenky bola pani McKenna zo zdravotných dôvodov stále práceneschopná a jej odmena bola opäť znížená na polovicu.

16. Pani McKenna tvrdila pred Equality Officer na Office of the Director of Equality Investigations (úrad riaditeľa pre vyšetrovanie v oblasti rovnosti), že je diskriminovaná na základe pohlavia porušením smernice 76/207 tým, že jej zamestnávateľ prirovnal jej chorobný stav súvisiaci s tehotenstvom k akejkoľvek chorobe a započítal dobu jej pracovnej neschopnosti spôsobenú týmto stavom do jej nároku na nemocenskú dovolenku. Tiež uviedla, že zníženie jej

6 — Článok 4 bod 3 písm. c) uvedeného systému.

7 — Článok 4 bod 3 písm. n) všeobecných podmienok systému nemocenskej dovolenky je koncipovaný takto: „It should be noted that sickness as a result of a maternity-related illness prior to the granting of 14 weeks maternity leave fall to be considered under the Board's sick leave policy.“

8 — Bod 12 rozhodnutia vnútroštátneho súdu.

9 — Rozhodnutie vnútroštátneho súdu uvádza dátum 6. júla 2000 v bode 5 a dátum 16. júla 2000 v bode 12. So zreteľom na rozhodnutie Equality Officer uvedené v prílohe 2 rozhodnutia vnútroštátneho súdu sa zdá, že správny dátum je 6. júl 2000. V každom prípade táto neistota týkajúca sa dátumu, od ktorého žalobkyňa vo veci samej mala zníženú svoju odmenu na polovicu, nemá vplyv na možné odpovede na otázky položené zo strany Labour Court.

odmeny na polovicu, zatiaľ čo jej neprítomnosť v práci bola spôsobená chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, predstavovalo znevýhodňujúce zaobchádzanie, ktoré je v rozpore s ustanoveniami článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117.

v dôsledku chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom ako pracovnej neschopnosti spôsobenej akoukoľvek chorobou nebolo diskriminačné a bolo v súlade s rozsudkom Súdneho dvora z 19. novembra 1998, Høj Pedersen a i.¹⁰.

17. Equality Officer rozhodol, že žaloba pani McKenna je dôvodná. Usúdil, že sa zamestnávateľ dopustil diskriminácie na základe pohlavia tým, že postupoval v prípade chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom ako v prípade akejkoľvek choroby, a že smernica 76/207, ako aj judikatúra Súdneho dvora ukladajú Board-u povinnosť prijať v danej veci osobitné ustanovenia na pokrytie neprítomnosti v práci spôsobenej pracovnou neschopnosťou z dôvodu tehotenstva. Tiež usúdil, že zníženie odmeny dotknutej osobe na polovicu pred začiatkom jej materskej dovolenky bolo v rozpore s ustanoveniami článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117. Equality Officer teda nariadil Board-u zmeniť a doplniť ustanovenia svojho systému nemocenskej dovolenky, aby viac neboli diskriminované tehotné pracovníčky trpiace chorobným stavom v dôsledku tehotenstva, ktorý vznikne počas tehotenstva. Tiež mu nariadil, aby pani McKenna vyplatil nedoplatky odmeny a aby jej zaplatil náhradu škody.

III — Prejudiciálne otázky

19. Labour Court usudzuje, že vec, ktorá mu bola predložená, má dva aspekty. Na jednej strane ide o to, či sa so žalobkyňou nerovnako zaobchádzalo, pokiaľ ide o jej pracovné podmienky, tým, že doba jej neprítomnosti v práci z dôvodu pracovnej neschopnosti spôsobenej jej chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, bola započítaná do celkovej doby jej nároku na nemocenskú dovolenku, takže výška a doba poskytovania peňažných dávok, ktoré by si mohla nárokovať, ak by ochorela v troch nasledujúcich rokoch, by boli znížené alebo vyčerpané. Na druhej strane je tiež potrebné určiť, či žalobkyňa bola diskriminovaná, pokiaľ ide o odmenu, pretože jej mzda bola znížená o polovicu po prvých 183 dňoch neprítomnosti v práci, hoci dôvod tejto neprítomnosti súvisel s jej tehotenstvom, a mohol sa teda týkať iba žien.

18. Board podal proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Labour Court. Tvrdil, že posudzovanie pracovnej neschopnosti

¹⁰ — C-66/96, Zb. s. I-7327.

20. Labour Court ďalej skúmal judikatúru Súdneho dvora. Najprv pripomína, že podľa ustálenej judikatúry môže diskriminácia spočívať iba v uplatňovaní rozličných pravidiel na porovnateľné situácie alebo v uplatňovaní toho istého pravidla na rozdielne situácie. Uvádza však, že uplatnenie tejto definície v prejednávanej veci mu pripadá problematické. Na jednej strane Board tvrdí, že situácia pani McKenna, ktorá bola v práci neprítomná na základe lekárskeho potvrdenia vydaného jej lekárom, je porovnateľná so situáciou ktoréhokoľvek iného zamestnanca, ktorého pracovná neschopnosť vyplýva z lekárskeho potvrdenia. Na druhej strane pani McKenna zdôrazňuje, že sa musí zohľadniť práve príčina jej pracovnej neschopnosti, a že teda pracovná neschopnosť spôsobená jej tehotenstvom nie je porovnateľná s pracovnou neschopnosťou muža alebo ženy, ktorí sú v práci neprítomní z dôvodu choroby.

21. Labour Court uvádza, že Súdny dvor vo svojom rozsudku zo 14. júla 1994, *Webb*,¹¹ rozhodol, že smernica 76/207 zakazuje prepustiť ženu, ktorá z dôvodu tehotenstva nie je schopná plniť úlohy, pre ktoré bola prijatá do zamestnania, a v rozsudku z 30. júna 1998, *Brown*,¹² rozhodol, že ak tehotenstvo nemožno prirovnávať k chorobe, problémy a komplikácie, ktoré sa môžu vyskytnúť počas tehotenstva a môžu mať za následok pracovnú neschopnosť, patria medzi inherentné riziká tohto stavu a podieľajú sa tak aj na jeho osobitosti. Labour Court z týchto rozsudkov vyvodil, že smernica 76/207 zavádza osobitnú ochranu pre tehotné ženy

proti poškodzujúcemu zaobchádzaniu z dôvodu pracovnej neschopnosti spôsobenej tehotenstvom. Podľa neho táto judikatúra vychádza z úvahy, že tehotenstvo je stav týkajúci sa výlučne žien a nemožno ho v žiadnom prípade porovnávať s inými chorobami, ktoré sa dotýkajú ako žien, tak aj mužov. Keďže však táto judikatúra vyplynula z vecí, ktoré sa týkali prepustenia zo zamestnania alebo odmietnutia prijatá do zamestnania tehotné ženy, vzniká otázka, či ju možno použiť v prejednávanej veci, a teda či smernica 76/207 je v tejto veci uplatniteľná.

22. Labour Court v tejto súvislosti uvádza, že vzhľadom na judikatúru predstavujú dávky vyplácané v prípade choroby v rámci zamestnaneckého systému odmenu v zmysle článku 141 ES a smernice 75/117¹³. Z rozsudkov zo 7. februára 1991, *Nimz*,¹⁴ a z 2. októbra 1997, *Gerster*,¹⁵ ďalej vyvodzuje, že pravidlá predmetného vnútroštátneho systému, ktoré majú priamy vplyv na odmenu, sa musia preskúmať s ohľadom na článok 141 ES, zatiaľ čo tie pravidlá vnútroštátneho systému, ktoré majú na odmenu iba nepriamy vplyv, sa musia preskúmať s ohľadom na smernicu 76/207.

11 — C-32/93, Zb. s. I-3567.

12 — C-394/96, Zb. s. I-4185.

13 — Rozsudok z 13. júla 1989, *Rinner-Kühn*, 171/88, Zb. s. 2743.

14 — C-184/89, Zb. s. I-297.

15 — C-1/95, Zb. s. I-5253.

23. Labour Court tiež uvádza, že Súdny dvor v rozsudku z 13. februára 1996, Gillespie a i.¹⁶ rozhodol, že ani článok 141 ES ani smernica 75/117 neukladajú zamestnávateľovi povinnosť zachovať pracovníckam počas ich materskej dovolenky celú odmenu. Z toho Labour Court vyvodzuje, že článok 141 ES a smernica 75/117 tiež nemôžu nútiť zamestnávateľa, aby vyplatil zamestnankyni celú odmenu počas nemocenskej dovolenky súvisiacej s tehotenstvom pred začiatkom materskej dovolenky.

24. Labour Court tiež zdôrazňuje, že Súdny dvor v už citovanom rozsudku Høj Pedersen a i. rozhodol, že vnútroštátne pravidlo, ktoré obmedzuje právo pracovníkov na celú odmenu počas nemocenskej dovolenky v prípadoch pracovnej neschopnosti spôsobenej chorobami, ktoré nesúviseli s tehotenstvom, bolo v rozpore s článkom 141 ES a smernicou 75/117. Konštatoval, že podľa tohto rozsudku, pokiaľ ide o výšku odmeny, ktorá sa má zaplatiť tehotnej pracovníčke, sa musí chorobný stav súvisiaci s tehotenstvom prirovnať k iným chorobným stavom.

25. Labour Court nakoniec zdôrazňuje, že Súdny dvor v už citovanom rozsudku Gillespie a i. rozhodol, že otázky týkajúce sa odmeny sa musia preskúmať výlučne

s ohľadom na ustanovenia článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117 a nie s ohľadom na smernicu 76/207.

26. Vzhľadom na tieto skutočnosti Labour Court rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Spadá systém nemocenskej dovolenky, ktorý zaobchádza rovnakým spôsobom so zamestnancami trpiacimi chorobou súvisiacou s tehotenstvom a so zamestnancami trpiacimi chorobným stavom, do pôsobnosti smernice 76/207?
2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku; je skutočnosť, že zamestnávateľ započíta obdobie neprítomnosti v práci spôsobené pracovnou neschopnosťou z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, ktorá sa vyskytla v priebehu tehotenstva, do celkového nároku na dávky stanovené systémom nemocenskej dovolenky v rámci pracovnej zmluvy, v rozpore so smernicou 76/207?
3. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku; je zamestnávateľ podľa smernice 76/207 povinný zaviesť osobitné opa-

16 — C-342/93, Zb. s. I-475.

trenia na pokrytie neprítomnosti v práci spôsobenej pracovnou neschopnosťou z dôvodu choroby súvisiacej s tehotenstvom, ktorá sa vyskytla v priebehu tehotenstva?

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

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

McKenna napáda na jednej strane zníženie jej odmeny po dobu od 6. júla do 3. septembra 2000 a na druhej strane zníženie výšky a skrátenie doby poskytovania peňažných dávok, ktoré by si mohla v prípade choroby podľa predmetného systému nemocenskej dovolenky nárokovať po dobu troch nasledujúcich rokov. Podľa údajov predložených vnútroštátnym súdom spočívajú peňažné dávky stanovené týmto systémom, ktoré sú predmetom prejednávanej veci, v nároku zamestnancov na určitý počet dní nemocenskej dovolenky, počas ktorých dostávajú najprv celú svoju odmenu a neskôr jej časť.

28. Okrem toho, ako vyplýva zo znenia druhej, tretej a piatej prejudiciálnej otázky, námietky v spore vo veci samej sa týkajú iba neprítomnosti dotknutej osoby spôsobenej jej chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva. Pani McKenna, ako to potvrdila na pojednávaní, nenamieta proti tomu, aby sa jej neprítomnosť z dôvodu pracovnej neschopnosti, ktorá sa vyskytla po ukončení jej materskej dovolenky, započítala do jej nároku na nemocenskú dovolenku, aj keď táto neschopnosť bola spôsobená chorobným stavom v dôsledku jej tehotenstva alebo pôrodu.

IV — Posúdenie

27. Na úvod je potrebné konštatovať, že predmetom konania vo veci samej je, že pani

29. Aby sa vzhľadom na tieto skutočnosti poskytla vnútroštátnemu súdu užitočná odpoveď, navrhujem Súdnemu dvoru, aby chápal prejudiciálne otázky ako otázky týkajúce sa systému nemocenskej dovolenky, na

základe ktorého sa zaobchádza rovnakým spôsobom so zamestnankyňami trpiacimi chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom a zamestnancami postihnutými akoukoľvek chorobou v tom zmysle, že obdobia neprítomnosti v práci spôsobené pracovnou neschopnosťou v dôsledku chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva, sa započítavajú do nároku na platenú nemocenskú dovolenku.

30. Začnem skúmaním pravidiel práva Spoločenstva, ktoré sa musia uplatniť v prejednávanej veci. Ďalej budem skúmať, či ustanovenia predmetného systému nemocenskej dovolenky sú diskriminačné, a v prípade potreby aj to, aké dôsledky musia byť vyvodené z takejto diskriminácie.

A — O uplatniteľných pravidlách práva Spoločenstva

31. Prvou a štvrtou prejudiciálnou otázkou, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či systém nemocenskej dovolenky, ktorý zaobchádza rovnakým spôsobom so zamestnankyňami trpiacimi chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom a zamestnancami postihnutými akoukoľvek chorobou v tom zmysle, že obdobia neprítomnosti spôsobené pracovnou neschopnosťou v dôsledku chorobného stavu v súvislosti s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva, sa započíta-

vajú do nároku na platenú nemocenskú dovolenku, spadá do pôsobnosti smernice 76/207 alebo do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117.

32. Rôznorodosť odpovedí, ktoré navrhli jednotliví vedľajší účastníci, svedčí o zložitosti presného určenia rozsahu pôsobnosti týchto rôznych ustanovení.

33. Pani McKenna a talianska vláda zastávajú názor, že sa na sporný režim vzťahuje súčasne smernica 76/207, aj článok 141 ods. 1 a 2 ES. Pani McKenna upresňuje, že smernica 76/207 sa na uvedený systém vzťahuje preto, lebo tento systém stanovuje započítanie období neprítomnosti spôsobených jej chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom do doby 183 dní nemocenskej dovolenky, ktoré sú platené v plnej výške. Na ten istý systém sa tiež vzťahuje článok 141 ods. 1 a 2 ES a smernica 75/117, pretože tento systém mal za následok zníženie mzdy po dobu od 6. júla do 3. septembra 2000.

34. Írska vláda, rakúska vláda a vláda Spojeného kráľovstva, ako aj Board tvrdia, že sporný systém spadá do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117. Tvrdia, že je potrebné sústrediť sa na dôsledky tohto systému, podľa ktorého môžu pracovníci ako pani McKenna mať nárok na odmenu počas

svojej nemocenskej dovolenky. V tejto súvislosti pripomínajú, že podľa ustálenej judikatúry predstavuje mzda vyplácaná počas takejto dovolenky odmenu v zmysle článku 141 ES¹⁷, a nie „zaobchádzanie“ v zmysle smernice 76/207. Zdôrazňujú, že ak smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES¹⁸ rozšírila pôsobnosť smernice 76/207 v tom, že pracovné podmienky zahŕňajú tiež odmeny, nie je uplatniteľná v prejednávanej veci, pretože lehota stanovená na jej prebratie uplynie 5. októbra 2005. V súlade s platným znením smernice 76/207 a judikatúrou vyplývajú otázky týkajúce sa odmeny výlučne z pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117¹⁹. Okrem toho je zníženie mzdy pani McKenna priamym dôsledkom uplatnenia predmetného systému.

35. Nakoniec Komisia tvrdí, že sporný systém spadá výlučne do pôsobnosti smernice 76/207, pretože zodpovedá pracovným podmienkam stanoveným v pracovnej zmluve žalobkyne a jeho vplyv na odmenu zamestnankyň je príliš nepriamy, aby spadol do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES.

36. Rovnako ako Komisia sa domnievam, že ustanovenia predmetného systému nemocenskej dovolenky spadajú do pôsobnosti smernice 76/207. Pred uvedením dôvodov, pre ktoré sa podľa mňa toto riešenie musí prijať, považujem za užitočné stručne upresniť, v čom spočíva význam tejto otázky.

37. Nedomnievam sa, že odpoveď na túto otázku môže ovplyvniť to, či ustanovenia uvedeného systému sú alebo nie sú diskriminačné. Inými slovami, nedomnievam sa, že okolnosť, že tieto ustanovenia sú skúmané s ohľadom na smernicu 76/207 alebo na článok 141 ods. 1 a 2 ES a smernicu 75/117, by mohla viesť k rôznemu riešeniu, pokiaľ ide o posúdenie ich diskriminačnej povahy. Pojem diskriminácie je totiž v oboch prípadoch definovaný rovnako. Ide o uplatňovanie rôznych pravidiel na porovnateľné situácie alebo uplatňovanie rovnakých pravidiel na rôzne situácie²⁰. Dôkazom toho je aj skutočnosť, že smernica 2002/73, ktorá sa výslovne odvoláva na judikatúru Súdneho dvora, pokiaľ ide o pojem diskriminácie,²¹ stanovuje, že odmena bude odteraz

17 — Rozsudky Rinner-Kühn, už citovaný, a Hoj Pedersen a i., už citovaný.

18 — Smernica z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 76/207 (Ú. v. ES L 269, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255).

19 — Pozri druhé odôvodnenie smernice 76/207 a rozsudok Gillespie a i., už citovaný.

20 — Pokiaľ ide o pracovné podmienky, pozri rozsudok Brown, už citovaný (bod 30), a v súvislosti s odmenou rozsudok z 30. marca 2004, Alabaster (C-147/02, zatiaľ neuverejnený v Zbierke, s. I-3101 bod 45).

21 — Dvanáste odôvodnenie.

súčasťou pracovných podmienok uvedených v smernici 76/207.

medzi jednotlivcami²⁵, toto ustanovenie nemá takýto „horizontálny priamy účinok“²⁶.

38. Zdá sa mi, že skutočný význam určenia toho, či sporné ustanovenia spadajú do pôsobnosti smernice 76/207 alebo do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES²², spočíva v tom, že tieto právne úpravy Spoločenstva nemajú rovnaký dosah. Aj keď už bolo niekoľkokrát rozhodnuté, že článok 5 ods. 1 smernice 76/207, ktorý zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia, pokiaľ ide o pracovné podmienky, je dostatočne presný, aby sa ho dotknutá osoba mohla dovolávať proti verejnému orgánu a aby ho mohol aplikovať vnútroštátny súd²³, faktom zostáva, že toto ustanovenie obsiahnuté v smernici nemôže priamo založiť povinnosť zatažujúcu jednotlivca²⁴. Na rozdiel od článku 141 ods. 1 ES, ktorý môže vnútroštátny súd priamo aplikovať v rámci sporu

39. Súdny dvor teda dbá o upresnenie uplatniteľných pravidiel²⁷ v každej veci, v ktorej vzniká otázka, či predmetné ustanovenia v spore vo veci samej spadajú do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117 alebo do pôsobnosti smernice 76/207.

40. V tejto súvislosti obsah predmetných ustanovení ponúka len obmedzenú pomoc na určenie rozsahu ich pôsobnosti. Aj keď článok 141 ods. 2 ES definuje pojem odmeny pomerne široko, smernica 75/117 neupresňuje, čo zahŕňajú pojmy „aspekty a podmienky odmeňovania“ uvedené v jej článku 1. Rovnako ako už bolo uvedené, pokiaľ ide o smernicu 76/207, z jej článkov 1

22 — Je tu užitočné pripomenúť, že účelom smernice 75/117 je predovšetkým umožniť praktické uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy uvedenej v článku 141 ods. 1 a 2 ES, takže táto smernica vôbec neovplyvňuje obsah a rozsah pôsobnosti tejto zásady (rozsudky z 3. decembra 1987, *Newstead*, 192/85, Zb. s. 4753, bod 20, a *Høj Pedersen a i.*, už citovaný, bod 29).

23 — Rozsudky z 12. júla 1990, *Foster a i.*, C-188/89, Zb. s. I-3313, bod 21; z 9. februára 1999, *Seymour-Smith a Perez*, C-167/97, Zb. s. I-623, bod 40, a z 20. marca 2003, *Kutz-Bauer*, C-187/00, Zb. s. I-2741, bod 71. Vnútroštátny súd v prejednávanej veci uviedol, že pani McKenna je oprávnená sa odvolávať v rámci sporu proti Board-u na presné a nepodmienené ustanovenia smernice 76/207, pretože Board je štátnou inštitúciou, a teda sú splnené podmienky, aby sa mohol uplatniť „vertikálny priamy účinok“ predmetných ustanovení uvedenej smernice (bod 21 vnútroštátneho rozhodnutia).

24 — Pozri najmä rozsudky z 26. februára 1986, *Marshall*, 152/84, Zb. s. 723, bod 48; zo 14. júla 1994, *Faccini Dori*, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 20; zo 7. januára 2004, *Wells*, C-201/02, zatiaľ neuverejnený v Zbierke, bod 56, a z 5. októbra 2004, *Pfeiffer a i.*, C-397/01 až C-403/01, zatiaľ neuverejnený v Zbierke, bod 108.

25 — Rozsudok z 8. apríla 1976, *Defrenne*, 43/75, Zb. s. 455, bod 40.

26 — To však neznamená, že jej obsah nemá v rámci sporu medzi jednotlivcami záväzný právny účinok, pretože ako mal Súdny dvor príležitosť nedávno pripomenúť v rozsudku *Pfeiffer a i.*, už citovaný (body 114 až 116), je vnútroštátny sudca v rámci takéhoto sporu povinný vykladať svoje vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice, aby sa dosiahol výsledok, ktorý je ňou sledovaný.

27 — Pozri napríklad rozsudky zo 16. februára 1982, *Burton*, 19/81, Zb. s. 555, bod 8; zo 17. mája 1990, *Barber*, C-262/88, Zb. s. I-1889, bod 10; *Nimz*, už citovaný, bod 8; z 19. marca 2002, *Lommers*, C-476/99, Zb. s. I-2891, body 26 až 29, a z 11. septembra 2003, *Steinicke*, C-77/02, Zb. s. I-9027, bod 48.

a 5 vyplýva, že jej účelom je zaviesť rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami, pokiaľ ide o „pracovné podmienky“. Nedefinuje však, čo zahŕňa pojem „pracovné podmienky“.

41. Relevantné kritériá na účely určenia pravidiel Spoločenstva, ktoré sú uplatniteľné v predmetnej veci, je teda potrebné nájsť v judikatúre. Zo skúmania tejto judikatúry vyplýva, že Súdny dvor neposkytol všeobecnú definíciu vyššie uvedených pojmov. Súdny dvor z prípadu na prípad určuje, či predmetný systém v spore vo veci samej predstavuje „pracovné podmienky“ v zmysle smernice 76/207 alebo spadá do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117²⁸. Zdá sa mi, že na tento účel zohľadňuje obsah dotknutých opatrení v spore vo veci samej a dôsledky ich uplatňovania pre zamestnancov, ktoré sú v uvedenom spore namietané.

28 — Tak bolo rozhodnuté, že za pracovné podmienky sa považuje napríklad stanovenie začiatku materskej dovolenky (rozsudok z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 47), právo každého zamestnanca dostať každý rok hodnotiacu správu (rozsudok z 30. apríla 1998, Thibault, C-136/95, Zb. s. I-2011, bod 27), poskytnutie materskej škôlky pre zamestnancov zo strany ich zamestnávateľa na ich pracovisku alebo mimo neho (rozsudok Lommers, už citovaný, bod 26), podmienky uplatniteľné na vzdelávanie pracovníka, ktorý bol na rodičovskej dovolenke, na účely vzdelávania pri jeho opätovnom začlenení do práce (rozsudok z 27. februára 2003, Busch, C-320/01, Zb. s. I-2041, bod 38), systém práce na čiastočný úväzok, ktorého účelom je uľahčiť zamestnancom určitého veku postupný prechod z práce do dôchodku (rozsudky Kutz-Bauer, už citovaný, bod 45 a Steinicke, už citovaný, body 49 a 50), stanovenie ročnej platenej dovolenky (rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, zatiaľ neuverejnený v Zbierke, bod 36).

42. V prejednávanej veci, ako už bolo uvedené, stanovujú predmetné ustanovenia systému nemocenskej dovolenky Board-u jednak to, že chorobné stavy súvisiace s tehotenstvom sa majú posudzovať ako akákoľvek choroba. Okrem toho stanovujú dobu trvania a výšku nároku na dávky zamestnancom v prípade nemocenskej dovolenky v tom zmysle, že zamestnanci majú nárok na 365 dní platenej nemocenskej dovolenky v priebehu štyroch rokov, z čoho majú nárok na 183 dní neprítomnosti v práci v priebehu dvanástich mesiacov, počas ktorých zamestnanci dostávajú celú odmenu, pričom ďalšie dni neprítomnosti z dôvodu choroby sú platené v polovičnej výške v týchto medziach 365 dní počas štyroch rokov.

43. Ako zdôraznila írsky vláda, rakúska vláda, vláda Spojeného kráľovstva, ako aj Board, súčasne uplatňovanie týchto ustanovení má samozrejme za následok, že zamestnankyne tripiace pracovnou neschopnosťou spôsobenou chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom majú po určitú dobu zaručené zachovanie celej odmeny alebo jej časti. Okrem toho z ustálenej judikatúry vyplýva, že mzda, ktorú má zamestnávateľ povinnosť vyplácať počas nemocenskej dovolenky, spadá pod pojem „odmeny“, ktorý je uvedený v článku 141 ES²⁹. Nakoniec je nepopierateľné, že uplatňovanie uvedených ustanovení môže mať za následok, ako v prípade pani McKenna, zníženie odmeny poskytovanej tehotnej zamestnankyni, ktorá je práceneschopná v dôsledku chorobného stavu súvisiaceho s jej tehotenstvom.

29 — Rozsudky Rinner-Kühn, už citovaný, bod 7, a Hoj Pedersen a i., už citovaný, bod 32.

44. Tieto úvahy však podľa môjho názoru nie sú dôvodom na to, aby predmetné ustanovenia spadali do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117. Predmetné ustanovenia v spore vo veci samej sa totiž neobmedzujú iba na stanovenie výšky odmeny, ktorá sa má zaplatiť zamestnancom v prípade nemocenskej dovolenky, ale určujú tiež dobu trvania tohto nároku. Priamy dôsledok uplatňovania sporných ustanovení na tehotnú zamestnankyňu, ktorá je práceneschopná v priebehu tehotenstva v dôsledku chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, spočíva ďalej v tom, že doba jej neprítomnosti v práci z dôvodu tejto neschopnosti sa odpočíta z počtu dní, počas ktorých má nárok na platenú nemocenskú dovolenku. Výhrady, ktoré pani McKenna uviedla a ktoré sa týkajú zníženia jej odmeny za obdobie od 6. júla do 3. septembra 2000 a zníženia výšky a doby vyplácania peňažných dávok, na ktoré by v prípade choroby v budúcnosti mala nárok, sú teda dôsledkom započítania jej neprítomnosti z dôvodu takejto pracovnej neschopnosti do doby platenej nemocenskej dovolenky.

45. Okrem toho, ako zdôraznila Komisia, uplatňovanie sporných ustanovení systému nemocenskej dovolenky Board-u nemá nevyhnutne za následok zníženie odmiern priznaných tehotnej žene, ktorá je práceneschopná z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s jej tehotenstvom. K takémuto

zníženiu môže dôjsť iba vtedy, ak dotknutá osoba vyčerpala dobu 183 dní za dvanásť mesiacov, počas ktorej práceneschopní zamestnanci môžu dostávať celú odmenu. V prejednávanvej veci by teda pani McKenna nemala zníženú odmenu za obdobie od 6. júla do 3. septembra 2000, ak by doba jej neprítomnosti z dôvodu pracovnej neschopnosti počas relevantnej doby dvanásť mesiacov bola kratšia ako 183 dní. Toto zníženie mzdy je teda len možným a nepriamym dôsledkom uplatňovania sporného systému. Rovnako druhá ujma, ktorú pani McKenna uvádza a ktorá sa týka zníženia výšky a doby vyplácania dávok, ktoré by si mohla nárokovať v prípade choroby v nasledujúcich troch rokoch, by mala finančné dôsledky, iba ak by ochorela. Finančné dôsledky tohto zníženia jej nároku na nemocenskú dovolenku sú teda v tomto prípade tiež len možné.

46. Okolnosti v tomto konaní mi teda pripadajú odlišné od okolností vo veciach, v ktorých boli vydané už citované rozsudky Rinner-Kühn a Høj Pedersen a i., ktoré sa tiež týkali systémov dávok v prípade pracovnej neschopnosti. V už citovanom rozsudku Rinner-Kühn stanovoval predmetný systém v prípade pracovnej neschopnosti zamestnancov zachovanie mzdy po dobu 6 týždňov a vylúčil z požívania výhod tohto systému pracovníkov, ktorých pracovná zmluva upravovala, že bežná pracovná doba nepresiahne 10 hodín týždenne alebo 45 hodín mesačne. V už citovanej veci Høj Pedersen a i. stanovoval predmetný systém, že tehotné

ženy, ktoré sú práceneschopné z dôvodu ich chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, nemajú nárok na vyplatenie celej mzdy zo strany zamestnávateľa, ale na denné dávky v nižšej výške, zatiaľ čo v prípade pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby mali pracovníci nárok na vyplatenie celej odmeny.

47. Súdny dvor v týchto veciach skúmal, či predmetné systémy majú diskriminačnú povahu s ohľadom na článok 119 Zmluvy ES³⁰ a smernice 75/117. V týchto dvoch prípadoch však malo uplatňovanie sporných systémov priame a automatické dôsledky pre výšku dávky, ktorá mala byť zamestnancovi vyplatená v prípade choroby. V už citovanej veci Rinner-Kühn tak uplatňovanie sporného systému v prípade pracovnej neschopnosti zbavilo určitých zamestnancov nároku na zachovanie mzdy. V už citovanej veci Høj Pedersen a i. malo toto uplatňovanie rovnako za priamy a automatický dôsledok to, že zamestnankyne, ktoré boli práceneschopné z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, dostávali nižšie dávky ako dávky, ktoré by dostávali v prípade pracovnej neschopnosti spôsobenej akoukoľvek chorobou. Uplatňovanie takýchto systémov teda priamo a automaticky ovplyvňovalo výšku dávok, ktoré mali byť zamestnancom vyplatené v prípade pracovnej neschopnosti, tzn.

ich odmenu v zmysle článku 141 ods. 1 a 2 ES.

48. V tejto veci to však tak nie je. Ako už bolo vyššie uvedené, priamym a automatickým dôsledkom uplatňovania sporných ustanovení na tehotné ženy je započítanie období ich neprítomnosti v práci spôsobených chorobným stavom v súvislosti s tehotenstvom do počtu platených dní nemocenskej dovolenky. Jadrom tohto sporu je teda doba vyplácania peňažných dávok stanovených v prípade nemocenskej dovolenky, a nie výška týchto peňažných dávok. Počet platených dní nemocenskej dovolenky však nemožno zamieňať s odmenou, ktorá má byť zamestnancovi vyplatená v prípade choroby. Zo systematiky ustanovení predmetného systému nemocenskej dovolenky možno vyvodiť, že ich účelom je zaručiť zamestnancom, že ak ochorejú a z toho dôvodu sa stanú práceneschopní, môžu sa riadiť lekárskou správou, ktorá konštatuje ich dočasnú pracovnú neschopnosť, a liečiť sa, pričom naďalej zostanú v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom a budú mať zachovanú odmenu, najprv celú a neskôr jej časť. Ide teda o výhodu uvedenú v ich pracovnej zmluve, ktorá z tohto dôvodu predstavuje „pracovné podmienky“ v zmysle smernice 76/207.

49. Preto skutočnosť, že uplatňovanie uvedených ustanovení má v prejednávanej veci pre dotknuté zamestnankyne finančné dôsledky, by nemala v súlade s ustálenou judikatúrou spôsobiť začlenenie týchto ustanovení do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2

30 — Články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES.

ES a smernice 75/117³¹. Bolo by tu vhodné pripomenúť, že táto judikatúra vychádza z už citovaného rozsudku Defrenne III, ktorého predmetom bolo napadnutie vekovej hranice uloženej leteckou spoločnosťou pre letušky, pretože bola nižšia ako veková hranica pre zamestnaných mužov. V konaní pred Súdny dvorom sa tvrdilo, že článok 119 Zmluvy sa musí v takomto prípade uplatniť, pretože je iba vyjadrením všeobecnejšej zásady zákazu diskriminácie, a že zásada rovnakej odmeny zavedená týmto článkom znamená, že ženy a muži majú priznané rovnaké pracovné podmienky. Súdny dvor toto tvrdenie odmietol a uviedol, že uvedený článok predstavuje osobitné pravidlo, ktorého dosah sa nemôže rozšíriť na iné prvky pracovného pomeru ako na tie, ktoré boli výslovne zamýšľané a ktoré sú založené na úzkej väzbe medzi povahou výkonu práce a výškou mzdy³². Ani významný vývoj právneho poriadku Spoločenstva v oblasti rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami túto judikatúru od vzniku dotknutých skutočností v tom istom rozsudku³³ nespochybnil.

50. Rovnako, na rozdiel od toho, čo tvrdia pani McKenna a talianska vláda, sa nedomnievam, že sa sporné ustanovenia musia považovať za spadajúce pod smernicu 76/207 z dôvodu, že ich uplatňovanie viedlo k zníženiu nároku dotknutej osoby na nemocenskú dovolenku v prípade choroby v budúcnosti, alebo pod článok 141 ods. 1 a 2 ES z dôvodu, že uvedené ustanovenia mali za následok zníženie odmeny za obdobie od 6. júla do 3. septembra 2000 na polovicu.

51. Ako Komisia veľmi správne uviedla, na jednej strane sú obe výhrady, ktoré uvádza pani McKenna, výsledkom uplatňovania rovnakých ustanovení. Obe vychádzajú zo započítania období neprítomnosti dotknutej osoby spôsobených chorobným stavom v súvislosti s jej tehotenstvom do doby nároku na platenú nemocenskú dovolenku. Sú teda dôsledkom toho istého pravidla vyplývajúceho zo súčasného uplatňovania obidvoch predmetných ustanovení, podľa ktorého neprítomnosť ženy v práci z dôvodu pracovnej neschopnosti v dôsledku chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom sa musí odpočítať od jej nároku na platenú nemocenskú dovolenku rovnako, ako sa odpočítava neprítomnosť spôsobená

31 — Rozsudky z 15. júna 1978, Defrenne III, 149/77, Zb. s. 1365, body 19 až 21; z 30. marca 2000, JämO, C-236/98, Zb. s. I-2189, bod 59; Lommers, už citovaný, bod 28, a Steinicke, už citovaný, bod 51.

32 — Body 20 a 21 rozsudku.

33 — Iba tu pripomínam, že rovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami, pôvodne ustanovené v článku 119 Zmluvy, iba pokiaľ ide o odmenu, mala viacerými smernicami, najmä smernicou 76/207, rozšírenú svoju pôsobnosť na rôzne oblasti týkajúce sa pracovnoprávneho vzťahu a sociálneho zabezpečenia. V Amsterdamskej zmluve bola zakotvená ako základná zásada, ktorá sa musí dodržiavať vo všetkých oblastiach činnosti Spoločenstva (pozri článok 2 ES a článok 3 ods. 2 ES).

pracovnou neschopnosťou z dôvodu akejkoľvek choroby. Navyše, ako som už uviedol, skutočnosť, že tehotná zamestnankyňa môže mať zníženú odmenu po tejto neprítomnosti, je možným a nepriamym dôsledkom uplatňovania sporných ustanovení³⁴. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy usudzujem, že nie je odôvodnené sa domnievať, že uvedené ustanovenia predstavujú pracovné podmienky v zmysle smernice 76/207 a zároveň podmienky odmeňovania, ktoré spadajú do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117³⁵.

52. Navrhujem teda Súdnemu dvoru, aby na prvú a štvrtú prejudiciálnu otázku odpovedal tak, že systém nemocenskej dovolenky, na základe ktorého sa zaobchádza rovnakým spôsobom so zamestnankyňami trpiacimi chorobným stavom z dôvodu tehotenstva a so zamestnankami postihnutými akoukoľvek inou chorobou v tom zmysle, že obdobia neprítomnosti spôsobené pracovnou neschopnosťou z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva, sa započítavajú do

nároku na platenú nemocenskú dovolenku, spadá do pôsobnosti smernice 76/207, a nie do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice 75/117.

B — O existencii diskriminácie

53. Svojou druhou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či systém nemocenskej dovolenky, na základe ktorého sa zaobchádza rovnakým spôsobom so zamestnankyňami trpiacimi chorobným stavom z dôvodu tehotenstva a so zamestnankami postihnutými akoukoľvek chorobou v tom zmysle, že obdobia neprítomnosti spôsobené pracovnou neschopnosťou z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva, sa započítavajú do nároku na platenú nemocenskú dovolenku, je v rozpore so smernicou 76/207.

34 — Okolnosti tohto sporu sú teda odlišné od okolností vo veci, v ktorej bol vydaný už citovaný rozsudok Seymour-Smith a Perez. V tejto veci išlo o vnútroštátne pravidlá, podľa ktorých mohla dotknutá osoba v prípade nezákonnej výpovede opätovne nastúpiť do práce alebo mohla byť opätovne prijatá do zamestnania, alebo ak takéto opatrenia nemohli byť prijaté, získať náhradu škody. Tieto pravidlá okrem toho stanovovali, že zamestnanci, ktorí neboli k rozhodnému dňu prepustenia nepretržite zamestnaní po dobu minimálne dvoch rokov, boli vylúčení z nároku podľa týchto ustanovení. Súdny dvor zasadať v pléne rozhodol, že podmienky, ktoré určujú, či má pracovník v prípade nezákonnej výpovede nárok na náhradu škody, spadajú pod článok 119 Zmluvy. Zároveň však usúdil, že podmienky, ktoré určujú, či pracovník má v prípade nezákonnej výpovede právo na opätovný nástup do práce alebo na opätovné prijatie do zamestnania, spadajú pod smernicu 76/207 (bod 41 rozsudku). V tejto veci bolo možné usúdiť, že tu boli dve odlišné pravidlá, prvé týkajúce sa podmienok práva na opätovný nástup do práce alebo opätovné prijatie do zamestnania a druhé o podmienkach nároku na odškodné. Navyše dôsledky uplatňovania druhého pravidla na nárok na odškodné boli priame.

35 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Gillespie a i., už citovaný, bod 24, Gersten, už citovaný, bod 24 a z 13. júla 2000, Defreyne, C-166/99, Zb. S. I-6155, bod 36.

54. Írska vláda a vláda Spojeného kráľovstva, ako aj Board, zastávajú názor, že ustanovenia predmetného systému nemocenskej dovolenky nie sú diskriminačné, pretože zaobchádzajú rovnakým spôsobom s prípadmi pracovnej neschopnosti, ktoré sú spôsobené chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom a s prípadmi pracovnej neschopnosti, ktoré sú spôsobené chorobou. Podľa týchto vedľajších účastníkov by pani McKenna chcela, aby sa na ňu vzťahoval výhodnejší systém ako je systém všeobecného práva v oblasti nemocenskej dovolenky. Výhodnejšie zaobchádzanie však nie je odôvodnené.

Úvahy Súdneho dvora v už citovanom rozsudku Brown, že chorobný stav súvisiaci s tehotenstvom, nie je porovnateľný s akoukoľvek chorobou, sa tak uplatnia iba v prípade prepustenia, keď sú odôvodnené nepriaznivými účinkami, ktoré by mohlo mať riziko prepustenia na telesný a duševný stav tehotnej ženy. V tomto rozsudku Súdny dvor tiež zohľadnil skutočnosť, že smernica 92/85, ktorá ešte nebola uplatniteľná v čase skutkových okolností, stanovuje absolútny zákaz prepustenia v priebehu tehotenstva. Táto úvaha nie je použiteľná v oblasti dávok počas nemocenskej dovolenky. V tomto prípade by sa mali uplatniť úvahy Súdneho dvora v už citovanom rozsudku Høj Pedersen a i., podľa ktorých sa s pracovníkmi trpiacimi chorobou musí zaobchádzať rovnakým spôsobom bez ohľadu na príčinu choroby.

bolo veľmi zložité rozlíšiť v prípade tehotnej ženy prípady pracovnej neschopnosti, ktoré sú skutočne spôsobené chorobným stavom v súvislosti s tehotenstvom, od tých, ktoré sú spôsobené chorobou.

55. Írska vláda a vláda Spojeného kráľovstva tiež zdôrazňujú, že postoj, ktorý obhajuje pani McKenna, by mal pre členské štáty veľmi nepriaznivé finančné dôsledky. V tejto súvislosti írsky vláda odkazuje na tretie odôvodnenie smernice 92/85, podľa ktorého nemôžu smernice podľa článku 118 A Zmluvy ES³⁶ ukladať žiadne finančné obmedzenia, ktoré by bránili rozvoju malých a stredných podnikov. Títo dvaja vedľajší účastníci konania tiež tvrdia, že by v praxi

56. Tento postoj nezdieľam. Rovnako ako pani McKenna, talianska a rakúska vláda, ako aj Komisia sa domnievam, že predmetné ustanovenia sa majú považovať za diskriminačné. Rovnako ako títo vedľajší účastníci konania zastávam názor, že táto analýza je logická vzhľadom na vývoj judikatúry v oblasti rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o tehotné ženy. Podľa môjho názoru určujúci princíp, ktorý vyplýva z tejto judikatúry, je totiž ten, že akékoľvek znevýhodňujúce zaobchádzanie s tehotnou zamestnankyňou, ktoré je zapríčinené jej tehotenstvom, predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia, pretože tehotenstvo je svojou povahou stav vlastný pracovníkom ženského pohlavia. Dôvody, z ktorých vychádza táto judikatúra, boli uvedené v už citovaných rozsudkoch Webb a Brown a sú obsiahnuté v smernici 2002/73³⁷. Účelom tejto judikatúry je ochrana biologického stavu ženy počas jej tehotenstva a následne po ňom. Ide o to, aby sa v maximálne možnej

36 — Články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES.

37 — Dvanásť odôvodnenie.

miere zabránilo tomu, že zamestnané ženy sa vzdajú materstva z dôvodu nevýhod, ktoré môže materstvo mať pre priaznivý vývoj ich pracovného života³⁸.

57. Táto judikatúra sa najprv rozvíjala v súvislosti s odmietnutím prijať do zamestnania uchádzačku alebo s prepustením zamestnankyne, ktoré boli odôvodnené ich tehotenstvom.

58. Súdny dvor teda rozhodol, že odmietnutie prijať do zamestnania tehotnú ženu kvôli jej tehotenstvu predstavuje priamu diskrimináciu³⁹. Takúto diskrimináciu teda nemožno odôvodniť dôvodmi finančnej ujmy, ktorá by vznikla zamestnávateľovi v prípade, že by prijal do zamestnania tehotnú ženu počas jej materskej dovolenky⁴⁰ alebo jej tehotenstva⁴¹, ani ustanoveniami o ochrane tehotnej ženy, ktoré by bránili jej prideleniu na

obsadzované miesto, a to od začiatku po celú dobu tehotenstva⁴².

59. Rovnakým spôsobom rozhodol, že prepustenie z dôvodu tehotenstva je v rozpore s ustanoveniami smernice 76/207, a to nielen v prípade, keď je zamestnankyňa prijatá do zamestnania v rámci pracovnej zmluvy na dobu neurčitú⁴³, ale tiež keď je prijatá do zamestnania na dobu určitú⁴⁴. Ani v tomto prípade nemožno ukončenie pracovnej zmluvy odôvodniť okolnosťou, že zamestnankyni vo výkone práce, na ktorú bola prijatá, bráni zákonný zákaz súvisiaci s jej stavom⁴⁵. Rovnako skutočnosť, že tehotná zamestnankyňa bola osobitne prijatá, aby nahradila ženu počas jej materskej dovolenky, neodôvodňuje jej prepustenie⁴⁶. Podľa Súdneho dvora, aj keď je disponibilita

38 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Webb, už citovaný, body 20 až 22, a Brown, už citovaný, body 17 a 18.

39 — Rozsudky z 8. novembra 1990, Dekker, C-177/88, Zb. s. I-3941, bod 12, a z 3. februára 2000, Mahlburg, C-207/98, Zb. s. I-549, bod 20.

40 — V už citovanej veci Dekker zamestnávateľ odmietol prijať do zamestnania tehotnú ženu kvôli jej slavu z dôvodu, že jeho poisťovateľ by mu nevrátil denné dávky, ktoré by bol povinný vyplácať dotknutej osobe počas jej materskej dovolenky, a pretože by musel prijať do zamestnania inú osobu na zastupovanie po dobu tejto dovolenky.

41 — Rozsudok Mahlburg, už citovaný, bod 29.

42 — Tamže, bod 27. Pani Mahlburg, ktorá bola zdravotnou sestrou na klinike kardiochirurgie v rámci pracovnej zmluvy na dobu určitú, hneď podala prihlášku na okamžité voľné pracovné miesto, ktoré by sa týkalo práce v oddelení chirurgie. Keďže bola dotknutá osoba v čase podania prihlášky tehotná, jej zamestnávateľ sa rozhodol jej toto miesto neadať, pretože ustanovenia Mutterschutzgesetz (nemecký zákon na ochranu matky) výslovne zakazovali zamestnávateľom nechať pracovať tehotné ženy v oblastiach, v ktorých by boli vystavené nepriaznivému vplyvu škodlivých látok.

43 — Rozsudok z 5. mája 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Zb. s. I-1657.

44 — Rozsudky zo 4. októbra 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Zb. s. I-6915, a Tele Danmark, C-109/00, Zb. s. I-6993.

45 — Rozsudok Habermann-Beltermann, už citovaný. V tejto veci domov dôchodcov vypovedal pracovnú zmluvu s pomocnou ošetrovateľkou, ktorá bola prijatá na nočné ošetrovanie, z dôvodu, že dotknutá osoba bola tehotná a že ustanovenie Mutterschutzgesetz zakazovalo nočnú prácu tehotným ženám.

46 — Rozsudok Webb, už citovaný. Pani Webb, ktorá bola osobitne prijatá do zamestnania, aby zastúpila zamestnankyňu na materskej dovolenke, otehotnela dva týždne po nástupe do práce. Súdy rozhodujúce o veci zamietli jej žalobu proti vypovedi a usúdili, že nebola diskriminovaná na základe pohlavia, pretože sa stala neschopnou vykonávať prácu, pre ktorú bola prijatá, a že muž, ktorý by bol prijatý do zamestnania na ten istý účel a bol by neprítomný v práci za porovnateľné obdobie, by bol tiež prepustený.

zamestnanca základnou podmienkou riadneho plnenia pracovnej zmluvy, nič to nemení na tom, že ochrana, ktorú zaručuje právo Spoločenstva ženám počas tehotenstva a potom po pôrode, nemôže závisieť od toho, či je prítomnosť dotknutej osoby počas doby jej materstva nepostrádateľná pre riadne fungovanie podniku, ktorý ju zamestnáva, inak by ustanovenia smernice 76/207 boli zbavené *effjet utile*⁴⁷.

60. Táto ochrana tehotnej ženy proti znevýhodňujúcim opatreniam založeným na tehotenstve bola následne rozšírená na chorobné stavy v dôsledku tehotenstva. Toto rozšírenie bolo uznané v rámci opatrenia týkajúceho sa prepustenia. V už citovanej veci Brown sa teda zohľadnila neprítomnosť zamestnankyne v práci z dôvodu pracovnej neschopnosti spôsobenej chorobným stavom v súvislosti s tehotenstvom, aby sa odôvodnilo jej prepustenie pri uplatnení ustanovenia pracovnej zmluvy, podľa ktorého v prípade neprítomnosti v práci z dôvodu choroby po dobu viac ako 26 týždňov bez prerušenia možno prepustiť pracovníka, a to bez ohľadu na to, či ide o ženu alebo muža. Súdny dvor sa výslovne vrátil k stanovisku, ktoré prijal rok predtým v rozsudku Larsson⁴⁸, a rozhodol, že tehotenstvo nemožno porovnať k chorobnému stavu, aby sa mohlo

odôvodniť prepustenie, ako je to možné v prípade pracovnej neschopnosti z iného dôvodu, čo uviedol v už citovanom rozsudku Webb, napriek tomu ide o obdobie, v priebehu ktorého sa môžu vyskytnúť ťažkosti a komplikácie, ktoré si môžu vynútiť prísny lekársky dohľad nad ženou a prípadne dodržanie úplného pokoja počas celého tehotenstva alebo jeho časti. Podľa Súdneho dvora tieto ťažkosti a komplikácie, ktoré môžu mať za následok pracovnú neschopnosť, patria medzi inherentné riziká tehotenstva a podieľajú sa tak aj na osobitosti tohto stavu. Z toho vyvodil, že prepustenie pracujúcej ženy v priebehu tehotenstva pre neprítomnosť v práci spôsobenú pracovnou neschopnosťou v dôsledku tehotenstva súvisí s možnými neskoršími inherentnými rizikami tehotenstva, a preto ho treba považovať za prepustenie na základe tehotenstva. Vyvodil, že takéto prepustenie sa môže týkať iba žien, a vytvára teda priamu diskrimináciu na základe pohlavia⁴⁹.

61. Súdny dvor nakoniec zakotvil ochranu priznanú tehotným ženám, ktoré sú práceneschopné z dôvodu chorobného stavu

47 — Tamže, bod 26.

48 — Rozsudok z 29. mája 1997, C-400/95, Zb. s. I-2757. Súdny dvor v tomto rozsudku usúdil, že mimo obdobia materskej dovolenky stanovenej členským štátom spôsobom, ktorý umožňuje pracovníckam byť neprítomné v práci v priebehu obdobia, počas ktorého sa vyskytnú inherentné ťažkosti tehotenstva, a pôrodu, a pri neexistencii vnútroštátnych ustanovení alebo v prípade potreby ustanovení Spoločenstva, ktoré zaručujú ženám osobitnú ochranu, nemajú pracovníčky podľa smernice 76/20 nárok na ochranu pred prepustením v dôsledku neprítomnosti v práci z dôvodu chorobného stavu, ktorý je spôsobený tehotenstvom.

49 — Body 22 a 24 rozsudku. Súdny dvor však dodal, že chorobné stavy spôsobené tehotenstvom alebo pôrodom, ktoré sa vyskytnú po materskej dovolenke, spadajú pod všeobecný systém uplatňovaný v prípade choroby. Súdny dvor teda prevzal rozlišovanie, ktoré urobil v rozsudku z 8. novembra 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Zb. s. I-3979, body 16 a 17).

súvisiaceho s tehotenstvom, a to pokiaľ ide o finančné dôsledky takejto pracovnej neschopnosti.

62. Ako už bolo uvedené vyššie, v už citovanom rozsudku Høj Pedersen a i. stanovoval režim uplatniteľný v spore vo veci samej, že každý zamestnanec v prípade pracovnej neschopnosti má nárok na zachovanie celej svojej mzdy, zatiaľ čo ženy, ktoré sa pred začiatkom materskej dovolenky stanú práceneschopnými z dôvodu chorobného stavu v súvislosti s tehotenstvom, majú nárok iba na denné dávky v nižšej výške. Postupnosť úvah Súdneho dvora v tejto veci sa nelíši od postupnosti úvah, ktorú sledoval v už citovanom rozsudku Brown.

63. Súdny dvor najskôr pripomenul, že ťažkosti a komplikácie spôsobené tehotenstvom, ktoré odôvodňujú pracovnú neschopnosť, neoddeliteľne súvisia s tehotenstvom a podieľajú sa tak aj na jeho osobitosti. Skúmal účinky uplatňovania predmetného systému a uviedol, že v zásade mal každý zamestnanec nárok na zachovanie celej svojej mzdy v prípade pracovnej neschopnosti. Pokračoval takto: „Preto skutočnosť, že žena je pred začiatkom materskej dovolenky ukrátená o celú svoju mzdu, keď jej pracovná neschopnosť bola spôsobená chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, je nutné považovať za skutočnosť založenú predov-

šetkým na tehotenstve, a teda za diskriminačnú“. Z toho vyvodil záver, že takýto systém dávok predstavuje priamu diskrimináciu, ktorú zakazuje článok 119 Zmluvy a smernica 75/117⁵⁰.

64. V už citovanej veci Høj Pedersen a i. bol Súdny dvor tiež požiadaný, aby sa vyjadril k vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej, že ak zamestnávateľ usúdi, že nemôže zamestnávať tehotnú ženu napriek tomu, že je schopná práce, môže „ju poslať domov“ bez toho, aby jej platil celú mzdu. Súdny dvor po tom, čo pripomenul, že článok 5 smernice 76/207 stanovuje, že ženy musia mať nárok na rovnaké pracovné podmienky ako muži, zdôraznil, že predmetná právna úprava, mala vplyv výlučne na zamestnankyne, a teda predstavovala diskrimináciu v rozpore s týmto ustanovením⁵¹. Ďalej usúdil, že toto opatrenie nemohlo byť odôvodnené ustanoveniami smernice 92/85, ktoré umožňujú zamestnávateľovi upraviť pracovné podmienky tehotnej zamestnankyne.

65. Z týchto skutočností vyvodzujem, že na rozdiel od toho, čo tvrdí írsky vláda a vláda Spojeného kráľovstva, ako aj Board, sa kritériá prijaté Súdny dvorom na posúde-

50 — Rozsudok Høj Pedersen a i., už citovaný, body 33 až 37.

51 — Tamže, body 51 až 53.

nie diskriminačnej alebo nediskriminačnej povahy sporného systému v už citovanom rozsudku Høj Pedersen a i., pokiaľ ide o zachovanie pracovnoprávneho vzťahu, nelíšili od kritérií uplatnených v už citovanom rozsudku Brown. Podľa môjho názoru Súdny dvor v žiadnom prípade nerozhodol, že by ochrana tehotných žien, pokiaľ ide o finančné dôsledky ich neprítomnosti v práci v dôsledku chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, bola menej dôležitá. Súdny dvor v oboch týchto prípadoch založil svoje úvahy na predpoklade, že tehotenstvo a komplikácie, ktoré sa môžu objaviť v priebehu tehotenstva a ktoré spôsobujú práceneschopnosť ženy, sa môžu týkať iba zamestnankýň, a z toho vyvodil, že znevýhodňujúce opatrenia, ktoré sú založené na tehotenstve alebo tomto chorobnom stave, sa musia považovať za diskrimináciu na základe pohlavia.

66. V už citovanom rozsudku Høj Pedersen a i. teda Súdny dvor netvrdil, ako sa zrejme domnievajú írsky vláda, vláda Spojeného kráľovstva, ako aj Board, že sa chorobný stav tehotnej ženy, ktorý súvisí s tehotenstvom, musí vo všetkých ohľadoch posudzovať ako akákoľvek choroba, pretože sa sporný systém týka dávok v prípadoch pracovnej neschopnosti, a to bez ohľadu na dôsledky uplatňovania takéhoto režimu. Naopak, ako to už bolo uvedené, Súdny dvor najprv skúmal obsah predmetných ustanovení a ich dôsledky pre tehotné ženy a uplatňoval pri tom rovnakú metódu analýzy ako v prípade prístupu k zamestnaniu alebo prepustenia. Následne skonštatoval, že

sporný systém osobitne znevýhodnil tehotné ženy, a z toho vyvodil, že bol diskriminačný. Záver už citovaného rozsudku Høj Pedersen a i., podľa ktorého tehotné ženy, ktoré sú práceneschopné z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, musia mať nárok na rovnaké dávky ako zamestnanci, ktorí sú práceneschopní z dôvodu choroby, si teda nevyhnutne vyžaduje hodnotenie vo svojom kontexte a musí sa vykladať s ohľadom na cieľ, ktorý sleduje, a to odstránenie diskriminácie vyvolanej sporným režimom.

67. Totiž cieľom pravidiel Spoločenstva v oblasti rovnosti zaobchádzania nie je, ako to pripomína pani McKenna, dosiahnutie formálnej, ale materiálnej rovnosti⁵². Sledovanie tohto cieľa vyžaduje sústrediť sa na praktické dôsledky uplatňovania predmetných ustanovení v spore vo veci samej pre zamestnankyne. Pri uplatňovaní rovnakých úvah, ako sú úvahy Súdneho dvora v už citovaných veciach, možno dospieť k záveru, že ustanovenia systému nemocenskej dovolenky Board-u sú diskriminačné. Preto prirovnávanie pracovnej neschopnosti spôsobenej chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva, k prípadu pracovnej neschop-

52 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Thibault, už citovaný, bod 26, Mahlbürg, už citovaný, bod 26, a Gómez, už citovaný, bod 37.

nosti spôsobenej akoukoľvek inou chorobou, má v systéme Board-u za následok, že neprítomnosť v práci spôsobená pracovnou neschopnosťou z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom je tehotným zamestnankyniam započítaná do ich nároku na nemocenskú dovolenku. Takéto započítanie predstavuje znevýhodnenie, ktoré sa môže týkať iba žien, pretože iba ženy môžu byť predmetom takejto pracovnej neschopnosti. Keďže systém Board-u znevýhodňuje ženy v ich pracovných podmienkach na základe pohlavia, treba naň hľadieť tak, že predstavuje, v rozpore s ustanoveniami článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207, priamu diskrimináciu.

a smernice 75/117 nárokovať zachovanie celej svojej mzdy, ako keby pracovala⁵³. Je tiež nesporné, že podľa článku 11 smernice 92/85 nemá zamestnankyňa počas materskej dovolenky nárok na zachovanie celej svojej odmeny, avšak má nárok na určitú odmenu alebo peňažné dávky, ktoré nesmú byť nižšie ako tie, ktoré by dostávala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov súvisiacich s jej zdravotným stavom⁵⁴.

68. V protiklade s tým, čo si zrejme myslí vnútroštátny súd, a tiež v protiklade so stanoviskom, ktoré obhajujú írsky vláda, vláda Spojeného kráľovstva, ako aj Board, osobitná situácia zamestnankyň na materskej dovolenke, ktorá vyplýva z judikatúry a smernice 92/85, nevylučuje moju analýzu. V už citovanom rozsudku Gillespie a i. bolo skutočne rozhodnuté, že žena, ktorá je na materskej dovolenke, nie je v tej istej situácii ako pracujúci zamestnanec, takže si nemôže na základe článku 141 ods. 1 a 2 ES

69. Táto judikatúra a tieto ustanovenia smernice 92/85 sa však týkajú iba osobitnej situácie zamestnankyň počas materskej dovolenky⁵⁵. Nie je mi jasné, ako by táto judikatúra a uvedené ustanovenia mohli odôvodniť vykonanie znevýhodňujúcich opatrení, založených na tehotenstve, pred začiatkom materskej dovolenky.

70. Írsky vláda a vláda Spojeného kráľovstva ešte uvádzajú dve tvrdenia proti analýze, podľa ktorej je sporný systém diskriminačný, pričom prvé tvrdenie súvisí s finančnými dôsledkami, ktoré by mohol takýto výklad mať pre zamestnávateľa, a druhé súvisí s praktickými ťažkosťami pri jej vykonávaní.

53 — Body 17 a 22 rozsudku.

54 — Treba však pripomenúť, že tieto ustanovenia nebránia zachovaniu priaznivejších ustanovení, ktoré by existovali v rôznych členských štátoch (článok 1 ods. 3 smernice 92/85).

55 — Rozsudok Hoj Pedersen a i., už citovaný, bod 39.

Domnievam sa, že tieto tvrdenia musí byť možné zamietnuť.

chorobami, ktoré sú spôsobené tehotenstvom alebo pôrodom, a inými chorobami⁵⁸. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy sa preto domnievam, že finančné dôsledky odstránenia spornej diskriminácie by nemali odôvodňovať jej zachovanie.

71. Tvrdenie, že ide o finančnú záťaž, ktorú by zamestnávateľovi mohlo spôsobiť odstránenie predmetnej diskriminácie, bolo často uvádzané s cieľom odôvodniť opatrenie v neprospech tehotných žien a ako už bolo uvedené, Súdny dvor ho pravidelne zamietal a vždy rozhodol, že finančná ujma nemôže odôvodniť priamu diskrimináciu založenú na pohlaví⁵⁶. V tejto veci nevidím žiadnu skutočnosť, ktorá by musela viesť k revízií tejto judikatúry. Írska vláda a vláda Spojeného kráľovstva nepredložili žiaden dôkaz, ktorý by umožňoval posúdiť význam finančných dôsledkov, ktorých sa dovolávajú. Takisto je potrebné pripomenúť, že podľa súčasného stavu judikatúry sú tieto finančné dôsledky obmedzené na obdobie tehotenstva a končia sa na začiatku materskej dovolenky, pretože v súlade s rozlišovaním, ktoré prijal Súdny dvor v už citovanom rozsudku Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund a ktoré odvtedy potvrdzoval⁵⁷, treba choroby, ktoré sa vyskytnú po materskej dovolenke, posudzovať rovnakým spôsobom bez toho, aby bolo potrebné rozlišovať medzi

72. Ďalej, pokiaľ ide o námietku založenú na praktických prekážkach stanovenia prípadov pracovnej neschopnosti, ktoré sú skutočne odôvodnené chorobou súvisiacou s tehotenstvom, takisto nejde o nové tvrdenie. Takého rozlišovanie bolo výslovným zámerom Súdneho dvora v už citovanom rozsudku Høj Pedersen a i., v ktorom rozhodol, že strata mzdy, ktorá by sa dotkla tehotnej zamestnankyne, ktorá je neprítomná v práci pred začiatkom materskej dovolenky nie z dôvodu chorobného stavu alebo osobitného rizika pre plod, ktoré zakladajú pracovnú neschopnosť na základe lekárskeho potvrdenia, ale z dôvodu buď bežných ťažkostí tehotenstva, alebo na základe bežného lekárskeho odporúčania, a to bez toho, aby v niektorej z týchto dvoch situácií vznikla pracovná neschopnosť, treba považovať za založenú nie na tehotenstve, ale na voľbe dotknutej osoby⁵⁹. Nepopieram, že toto rozlišovanie môže byť v určitých prípadoch zložité, prípadne môže občas viesť

56 — Ako bolo uvedené v už citovanom rozsudku Busch, „podľa judikatúry Súdneho dvora nemôže finančná ujma, ktorá vznikla zamestnávateľovi, odôvodňovať diskrimináciu založenú na pohlaví“ (bod 44).

57 — Rozsudok Brown, už citovaný, bod 26.

58 — Tamže, bod 16.

59 — Body 48 a 49 rozsudku.

k zneužitiu. Táto vec však nepriniesla žiaden konkrétny a detailný dôkaz o tom, že vykonávanie uvedeného rozlišovania spôsobuje vážne problémy v rôznych členských štátoch. Domnievam sa preto, že túto námietku musí byť možné zamietnuť.

tie neprítomnosti v práci spôsobenej pracovnou neschopnosťou z dôvodu chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva.

73. Následne navrhujem Súdnemu dvoru, aby odpovedal na druhú prejudiciálnu otázku tak, že systém nemocenskej dovolenky, na základe ktorého sa zaobchádza rovnakým spôsobom so zamestnankyňami trpiacimi chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom a zamestnancami postihnutými akoukoľvek inou chorobou v tom zmysle, že obdobia neprítomnosti spôsobené pracovnou neschopnosťou v dôsledku chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva, sa započítavajú do nároku na platenú nemocenskú dovolenku, je v rozpore so smernicou 76/207.

C — O dôsledkoch, ktoré treba vyvodit' z tejto diskriminácie

74. Svojou treťou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či je zamestnávateľ, akým je Board, povinný zaviesť podľa smernice 76/207 osobitné ustanovenia na pokry-

75. Myslím si, že odpoveď na túto otázku môže byť stručná. Iba pripomeniem, že článok 5 smernice 76/207 zaväzuje členské štáty, aby prijali opatrenia potrebné na to, aby sa ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sa vyskytujú v kolektívnych zmluvách alebo v individuálnych pracovných zmluvách, vo vnútorných predpisoch podnikov, ako aj v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania, vyhlásili alebo mohli vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenili. Okrem toho je povinnosťou všetkých orgánov štátu, aby v rámci svojich právomocí zabezpečili dodržiavanie pravidiel práva Spoločenstva⁶⁰. Z toho dôvodu je povinnosťou príslušných vnútroštátnych orgánov prijať opatrenia potrebné na odstránenie diskriminácie zaznamenatej v prejednávanej veci tým, že vykonajú v ustanoveniach predmetného systému nemocenskej dovolenky potrebné zmeny. Vnútroštátny súd nežiada Súdny dvor, aby upresnil, o aké opatrenia ide, a ja sa nedomnievam, že to Súdnemu dvoru prináleží.

⁶⁰ — Pozri napríklad rozsudok z 13. januára 2004, Kühne & Heitz, C-453/00 s. I-837, zatiaľ neuvyverejnený v Zbierke, bod 20.

V — Návrh

76. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby na otázky, ktoré mu položil Labour Court, odpovedal takto:

1. Systém nemocenskej dovolenky, na základe ktorého sa zaobchádza rovnakým spôsobom so zamestnankyňami trpiacimi chorobným stavom súvisiacim s tehotenstvom a zamestnancami postihnutými akoukoľvek chorobou v tom zmysle, že doby neprítomnosti spôsobené pracovnou neschopnosťou v dôsledku chorobného stavu súvisiaceho s tehotenstvom, ktorý vznikol v priebehu tehotenstva, sa započítavajú do nároku na platenú nemocenskú dovolenku, spadá do pôsobnosti smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, a nie do pôsobnosti článku 141 ods. 1 a 2 ES a smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy.
2. Takýto systém je v rozpore so smernicou 76/207.
3. Je povinnosťou príslušných vnútroštátnych orgánov prijať všetky opatrenia potrebné na odstránenie diskriminácie, ktorú takýto systém prináša.