

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 11. októbra 2007 *

Vo veci C-460/06,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím tribunal du travail de Brusel (Pracovný súd v Bruseli) (Belgicko) zo 6. novembra 2006 a doručený Súdnemu dvoru 17. novembra 2006, ktorý súvisí s konaním:

Nadine Paquay

proti

Société d'architectes Hoet + Minne SPRL,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory A. Rosas, sudcovia U. Løhmus, J. N. Cunha Rodrigues, A. Ó Caoimh (spravodajca) a P. Lindh,

generálny advokát: Y. Bot,
tajomník: R. Grass,

so zreteľom na písomnú časť konania,

* Jazyk konania: francúzština.

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- belgická vláda, v zastúpení: L. Van den Broeck, splnomocnená zástupkyňa,
- talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. van Beek, splnomocnený zástupca,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- ¹ Predmetom návrhu na začatie prejudiciálneho konania je výklad článku 2 ods. 1, článku 5 ods. 1 a článku 6 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187) a článku 10 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode

alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Paquay (ďalej len „žalobkyňa“) a Société d’architectes Hoet + Minne SPRL (ďalej len „žalovaná“) o neplatnosť prepustenia žalobkyne.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

Smernica 76/207

- 3 Ako vyplýva z jej článku 1 účelom smernice 76/207 je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.
- 4 Článok 2 ods. 1 smernice 76/207 stanovuje, že zásadou rovnakého zaobchádzania sa rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.

- 5 Článok 2 ods. 3 tejto smernice stanovuje, že táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.
- 6 Podľa článku 5 ods. 1 smernice 76/207 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.
- 7 V súlade s článkom 6 tejto smernice musia členské štáty zaviesť do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov potrebné opatrenia umožňujúce každej osobe, ktorá sa pokladá za poškodenú v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle článkov 3, 4 a 5 tej istej smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení veci inými príslušnými orgánmi.

Smernica 92/85

- 8 Z deviateho odôvodnenia smernice 92/85 vyplýva, že ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami.
- 9 Podľa pätnásteho odôvodnenia tej istej smernice riziko prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom môže nepriaznivo ovplyvňovať telesný a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, a preto treba zabezpečiť zákaz prepustenia z uvedených dôvodov.

10 Článok 10 smernice 92/85 je sformulovaný takto:

„Aby sa pracovníčkam [tehotným, krátko po pôrode alebo dojčiacim] v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;
2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia;
3. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne.“

11 Na základe článku 12 smernice 92/85 členské štáty musia zaviesť do vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce všetkým pracovníčkam, ktoré sa pokladajú za poškodené v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou a/alebo v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou po prípadnom posúdení inými príslušnými orgánmi.

- 12 Podľa článku 14 ods. 1 smernice 92/85 musia členské štáty prijať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do dvoch rokov od jej prijatia, teda do 19. októbra 1994.

Vnútroštátna právna úprava

- 13 Podľa článku 40 zákonníka práce zo 16. marca 1971 (*Moniteur belge* z 30. marca 1971, s. 3931):

„Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva tehotnú pracovníčku, nemôže urobiť úkon, ktorý smeruje k jednostrannému skončeniu pracovného pomeru od okamihu, ako sa dozvie, že je tehotná až do uplynutia doby jedného mesiaca, ktorá začína plynúť v deň skončenia materskej dovolenky, s výnimkou dôvodov nesúvisiacich s fyzickým stavom vyplývajúcim z tehotenstva a pôrodu.

Dôkazné bremeno týkajúce sa uvedených dôvodov spočíva na zamestnávateľovi. Na žiadosť pracovníčky je zamestnávateľ povinný ju s nimi oboznámiť písomne.

Ak uvedený dôvod prepustenia nie je v súlade s požiadavkami prvého odseku, alebo ak takýto dôvod v nej nie je uvedený, zamestnávateľ zaplatí pracovníčke paušálnu náhradu vo výške hrubej mzdy za 6 mesiacov bez toho, aby tým boli dotknuté iné nároky pracovníčky súvisiace so skončením pracovného pomeru.“

- 14 Zákon zo 4. augusta 1978 o hospodárskej transformácii (*Moniteur belge* zo 17. augusta 1978, s. 9106) prebral do belgického právneho poriadku smernicu 76/207 a jeho hlava V stanovuje opatrenia právnej ochrany v oblasti diskriminácie založenej na pohlaví.
- 15 Článok 131 tohto zákona určuje, že každá osoba, ktorá sa cíti byť poškodená, môže podať na príslušný súd žalobu s cieľom uplatniť ustanovenia hlavy V zmieneného zákona.
- 16 Z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že hlava V zákona zo 4. augusta 1978 nezaťahuje v tejto súvislosti osobitnú občianskoprávnu sankciu.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 17 Žalobkyňa, zamestnaná v architektonickom ateliéry žalovanej od 24. decembra 1987, bola na materskej dovolenke od septembra do konca decembra 1995.
- 18 Jej materská dovolenka sa skončila 31. decembra 1995 a ochranná doba proti prepusteniu, ktorá začala plynúť od začiatku tehotenstva až do skončenia materskej dovolenky, uplynula v súlade s belgickým právom 31. januára 1996.
- 19 Žalobkyňa bola prepustená doporučeným listom z 21. februára 1996, teda v čase kedy uplynula ochranná doba, s výpovednou dobou 6 mesiacov, ktorá začala plynúť 1. marca 1996. Žalovaná s ňou skončila pracovný pomer 15. apríla 1996 a zaplatila jej odstupné zodpovedajúce mzde za zostávajúce obdobie výpovednej doby.

- 20 Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že o prepustení danej pracovníčky sa rozhodlo v čase jej tehotenstva a pred 31. januárom 1996, to znamená pred uplynutím ochrannej doby proti prepusteniu, a že toto rozhodnutie sa do určitej miery aj skonkretizovalo.
- 21 Z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že počas tehotenstva žalobkyne dala žalovaná 27. mája 1995 v denníku uverejniť inzerát, že hľadá sekretárku a 6. júna 1995 odpovedala jednej uchádzačke, že „pracovné miesto je voľné od polovice septembra 1995 do januára 1996“, čo zodpovedá obdobiu predpokladanej materskej dovolenky, „a potom od augusta 1996“, teda odvtedy, čo by uplynulo obdobie zodpovedajúce 6-mesačnej výpovednej dobe v nadväznosti na riadne doručení výpoveď po uplynutí ochrannej doby. Je nepochybné, že od 27. mája 1995 spoločnosť vedela o tehotenstve a že oznam sa týkal pracovného miesta žalobkyne.
- 22 Z vnútroštátneho rozhodnutia tiež vyplýva, že žalovaná nechala uverejniť druhý inzerát v októbri 1995, teda chvíľu po začatí plynutia materskej dovolenky, ktorý znel takto: „účtovníctvo, McIntosch, nástup ihneď, kar. post. v malom kolektíve“. Je nepochybné, že „kar. post.“ znamená „kariérny postup“, čo potvrdzuje, že úmyslom spoločnosti bolo trvalo zamestnať inú osobu namiesto žalobkyne a že rozhodnutie v tomto zmysle sa prijalo v čase jej tehotenstva.
- 23 V súvislosti s dôvodmi prepustenia a so zreteľom na dôkazné bremeno, ktoré leží na zamestnávateľovi, už vnútroštátny súd vo svojom rozsudku z 26. apríla 2006, spresnil, že odôvodnenie, ktoré sa žalovaná snaží dať prepusteniu, teda neschopnosť zamestnankyne prispôbiť sa vývoju v oblasti architektúry, sa nepreukázalo a to najmä vzhľadom na to, že potvrdenia vystavené 1. marca 1996 uvádzajú, že žalovaná vždy plnila svoje pracovné úlohy „k úplnej spokojnosti svojho zamestnávateľa“. Vnútroštátny súd sa teda domnieval, že prepustenie žalobkyne nebolo nezávislé od jej tehotenstva alebo prinajmenšom od okolnosti spočívajúcej v narodení dieťaťa.

24 Vnútroštátny súd tiež konštatoval, že článok 40 zákona zo 16. marca 1971, ako je vykladaný vzhľadom na prípravne práce, nie je prekážkou toho, aby sa rozhodnutie o prepustení prijalo počas trvania ochrannej doby, pokiaľ je doručené pracovníčke viac ako mesiac po skončení materskej dovolenky.

25 Za týchto podmienok tribunal du travail de Bruxelles rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 10 (92/85) vykladať v tom zmysle, že iba zakazuje doručiť rozhodnutie o prepustení počas trvania ochrannej doby stanovenej v odseku 1 tohto článku alebo že zakazuje tiež, aby sa pred uplynutím ochrannej doby prijalo rozhodnutie o prepustení a pripravilo sa trvalé nahradenie tejto pracovníčky?

2. Je rozhodnutie o prepustení doručené po uplynutí ochrannej doby stanovenej v článku 10 smernice 92/85, ktorá však súvisí s materstvom a/alebo s narodením dieťaťa v rozpore s článkom 2 ods. 1 (alebo článkom 5 ods. 1) smernice [76/207], a v prípade kladnej odpovede, musí byť sankcia prinajmenšom rovnocenná sankcii, ktorú vnútroštátne právo stanovuje v súlade s uplatnením článku 10 smernice 92/85?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

26 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 10 smernice 92/85 má byť vykladaný v tom zmysle, že zakazuje nielen doručiť rozhodnutie o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa počas ochrannej doby

uvedenej v odseku 1 tohto článku, ale tiež prijať takéto rozhodnutie o prepustení a pripravovať trvalé nahradenie tejto pracovníčky pred uplynutím tejto doby.

27 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že cieľom článku 92/85 je podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.

28 V tejto oblasti Súdny dvor tiež zdôraznil, že cieľom sledovaným uvedenou úpravou práva Spoločenstva, ktorá upravuje rovnosť medzi mužmi a ženami v oblasti práv tehotných žien alebo žien krátko po pôrode, je ochrana pracujúcich žien pred pôrodom a krátko po pôrode (pozri rozsudok z 8. septembra 2005, McKenna, C-191/03, Zb. s. I-7631, bod 42).

29 Predtým, ako smernica 92/85 nadobudla účinnosť, Súdny dvor už rozhodol, že na základe zásady zákazu diskriminácie a najmä článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207 sa ochrana pred prepustením musí žene priznať nielen v priebehu materskej dovolenky, ale aj počas celého obdobia tehotenstva. Podľa právneho názoru Súdneho dvora prepustenie počas týchto období sa môže týkať iba žien, a vytvára teda priamu diskrimináciu na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. novembra 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Zb. s. I-3979, bod 15; z 30. júna 1998, Brown, C-394/96, Zb. s. I-4185, bod 24 až 27, a McKenna, už citovaný, bod 47).

30 Zákonodarca Spoločenstva na základe článku 10 smernice 92/85 stanovil osobitnú ochranu pre ženu tak, že zakotvil zákaz prepustenia počas obdobia, ktoré začína plynúť tehotenstvom až do uplynutia materskej dovolenky, a to práve so zreteľom na nebezpečenstvo prípadného prepustenia, ktorému je vystavená fyzická a psychická situácia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich

pracovníčok, vrátane mimoriadne závažného nebezpečenstva spočívajúceho v tej skutočnosti, že tehotná pracovníčka je vedená k umelému prerušeniu tehotenstva (pozri rozsudky zo 14. júla 1994, Webb, C-32/93, Zb. s. I-3567, bod 21; Brown, už citovaný, bod 18; zo 4. októbra 2001, Tele Danmark, C-109/00, Zb. s. I-6993, bod 26, a McKenna, už citovaný, bod 48).

- 31 Následne treba zdôrazniť, že počas uvedeného obdobia nestanovil článok 10 smernice 92/85 nijakú výnimku alebo odchýlku od zákazu prepustenia tehotných pracovníčok s výnimkou výnimočných prípadov, ktoré nesúvisia s ich stavom, a pod podmienkou, že zamestnávateľ písomne uvedie dôvody takéhoto prepustenia (rozsudky Webb, už citovaný, bod 22; Brown, už citovaný, bod 18, a Tele Danmark, už citovaný, bod 27).
- 32 Nakoniec treba zdôrazniť, že v rámci uplatňovania článku 10 smernice 92/85 nemôžu členské štáty zmeniť význam pojmu „prepustenie“, čím by zbavili účinkov rozsah ochrany, ktorú poskytuje toto ustanovenie, a ohrozili tak jej potrebný účinok.
- 33 So zreteľom na ciele, ktoré sleduje smernica 92/85, a obzvlášť na ciele, ktoré sleduje jej článok 10, treba zdôrazniť, že zákaz prepustenia tehotnej ženy, ženy krátko po pôrode a dojčiacej ženy počas ochrannej doby sa neobmedzuje na doručenie rozhodnutia o prepustení. Ochrana priznaná týmto ustanovením uvedeným pracovníčkam vylučuje tak prijatie rozhodnutia o prepustení, ako aj prípravu na prepustenie ako napríklad hľadanie a predvídanie trvalej pracovnej náhrady za predmetnú pracovníčku z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa.
- 34 Ako totiž správne poznamenala talianska vláda, zamestnávateľ ako vo veci samej, ktorý sa rozhodne nahradiť tehotnú pracovníčku, pracovníčku krátko po pôrode alebo dojčiacu pracovníčku z dôvodu jej stavu a ktorý vzhľadom na jej náhradu prijme konkrétne opatrenia od okamihu, keď má vedomosť o jej tehotenstve, sleduje presne

cieľ, ktorý zakazuje smernica 92/85, to znamená prepustiť zamestnankyňu z dôvodu jej tehotenstva alebo narodenia dieťaťa.

35 Treba zdôrazniť, že opačný výklad — obmedzenie zákazu prepustenia iba na doručenie rozhodnutia o prepustení počas ochrannej doby uvedenej v článku 10 smernice 92/85 — by zbavil tento článok jeho potrebného účinku a mohlo by to spôsobiť nebezpečenstvo obchádzania tohto zákazu zamestnávateľmi na ujmu práv, ktoré smernica 92/85 priznáva tehotným ženám, ženám krátko po pôrode alebo dojčiacim ženám.

36 Treba však pripomenúť, že ako vyplýva z bodu 31 tohto rozsudku, tehotná pracovníčka, pracovníčka krátko po pôrode alebo dojčiaca pracovníčka môže byť v súlade s ustanoveniami článku 10 bodu 1 smernice 92/85 prepustená počas plynutia ochrannej doby uvedenej v tomto ustanovení vo výnimočných prípadoch nesúvisiacich s jej stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax.

37 Okrem toho, pokiaľ ide o dôkazné bremeno uplatniteľné za okolností ako vo veci samej, je úlohou vnútroštátneho súdu uplatniť relevantné ustanovenia smernice Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 6; Mím. vyd. 05/003, s. 264), ktorá sa na základe jej článku 3 ods. 1 písm. a) uplatňuje na situácie, na ktoré sa vzťahuje smernica 92/85, pokiaľ ide o diskrimináciu založenú na pohlaví. Z článku 4 ods. 1 smernice 97/80 vyplýva, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

38 Vzhľadom na vyššie uvedené treba odpovedať na prvú otázku tak, že článok 10 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že zakazuje nielen doručenie rozhodnutia o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa počas ochrannej doby uvedenej v odseku 1 tohto článku, ale tiež prijatie prípravných opatrení na takéto rozhodnutie pred uplynutím tejto doby.

O druhej otázke

39 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta na jednej strane, či rozhodnutie o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa doručené po uplynutí ochranného doby stanovenej článkom 10 smernice 92/85 je v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207 a na druhej strane, ak sa preukáže porušenie týchto ustanovení smernice 76/207, či opatrenie, ktoré si zvolil členský štát na základe článku 6 uvedenej smernice s cieľom uložiť sankcie za porušenie uvedených ustanovení, musí byť prinajmenšom rovnocenné sankcii, ktorú vnútroštátne právo stanovuje v súlade s uplatnením článkov 10 a 12 smernice 92/85.

40 Pokiaľ ide o prvú časť druhej otázky, treba pripomenúť, ako vyplýva z bodu 29 tohto rozsudku, že Súdny dvor už rozhodol, že ochrana proti prepusteniu musela byť poskytnutá žene nielen počas materskej dovolenky, ale tiež počas celého obdobia tehotenstva. Prepustenie pracovníčky počas jej tehotenstva alebo počas jej materskej dovolenky z dôvodov súvisiacich s jej tehotenstvom a/alebo s narodením dieťaťa je priamou diskrimináciou založenou na pohlaví v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207.

41 Tak ako vyplýva z odpovede Súdneho dvora na prvú otázku a najmä z bodov 35 a 38 tohto rozsudku, skutočnosť, že rozhodnutie o prepustení je doručené po uplynutí ochrannej doby upravenej článkom 10 smernice 92/85 nie je relevantné. Akýkoľvek

iný výklad článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207 by v rozpore so systémom a vývojom právnej úpravy Spoločenstva upravujúcej rovnosť medzi mužmi a ženami v tejto oblasti obmedzil rozsah ochrany priznanej právom Spoločenstva tehotnej žene, žene krátko po pôrode a dojčiacej žene.

⁴² Preto treba odpovedať na prvú časť druhej otázky, že prepustenie z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa je v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207 bez ohľadu na to, kedy je toto rozhodnutie o prepustení doručené, a to aj vtedy, keď je doručené po uplynutí ochranného obdobia stanoveného článkom 10 smernice 92/85.

⁴³ Ďalej pokiaľ ide o druhú časť druhej otázky, treba pripomenúť, že na základe článku 6 smernice 76/207 sú členské štáty povinné prijať nevyhnutné opatrenia, ktoré umožnia každej osobe, ktorá sa cíti byť poškodená v dôsledku diskriminácie, tak ako vo veci samej v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 tejto smernice, domáhať sa svojich práv na súde. Dôsledkom takejto povinnosti je to, že predmetné opatrenia musia byť dostatočne účinné na dosiahnutie cieľa, ktorý sleduje smernica 76/207, a môžu byť účinne uplatnené dotknutými osobami v konaní pred vnútroštátnymi súdmi (pozri rozsudok z 2. augusta 1993, Marshall, C-271/91, Zb. s. I 4367, bod 22).

⁴⁴ Zmienенý článok 6 neukladá povinnosť členským štátom prijať určené opatrenie v prípade porušenia zákazu diskriminácie, ale ponecháva členským štátom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami, ktoré sú schopné dosiahnuť cieľ sledovaný smernicou 76/207 v závislosti od rôznych situácií, ktoré môžu nastať (rozsudky z 10. apríla 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 18, a Marshall, už citovaný, bod 23).

45 Cieľom je však dospieť k efektívnej rovnosti šancí, a preto nemôže byť dosiahnutý, keď neexistujú opatrenia schopné dosiahnuť túto rovnosť, pokiaľ nie je dodržaná. Tieto opatrenia teda musia zabezpečiť efektívnu a účinnú súdnu ochranu a musia mať voči zamestnávateľovi skutočný odrádzajúci účinok (rozsudok Marshall, už citovaný, bod 24).

46 Nevyhnutne z týchto striktných požiadaviek vyplýva zohľadnenie vlastností typických pre každý prípad porušenia zásady rovnosti. Pokiaľ je peňažná náhrada opatrením vybraným na dosiahnutie vyššie uvedeného cieľa, potom musí byť toto opatrenie primerané v tom zmysle, že musí umožniť nahradiť v celom rozsahu škody, ktoré skutočne vznikli v dôsledku diskriminačného prepustenia podľa vnútroštátnych uplatniteľných pravidiel (rozsudok Marshall, už citovaný, body 25 a 26).

47 Treba pripomenúť, že v súlade s článkom 12 smernice 92/85 sú členské štáty tiež povinné prijať potrebné opatrenia umožňujúce všetkým osobám, ktoré sa pokladajú za poškodené v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice, vrátane tých, ktoré vyplývajú z článku 10, domáhať sa svojich práv súdnou cestou. Článok 10 bod 3 smernice 92/85 osobitne stanovuje, že členské štáty musia prijať potrebné opatrenia na ochranu tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne.

48 Z odpovede Súdneho dvora na prvú otázku a na prvú časť druhej otázky vyplýva, že doručenie rozhodnutia o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa pracovníčke počas ochrannej doby uvedenej v článku 10 smernice 92/85, prijatie takéhoto rozhodnutia počas tohto obdobia, aj keď nebolo doručené, a príprava trvalého nahradenia tejto pracovníčky z rovnakých dôvodov, sú v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207, ako aj s článkom 10 smernice 92/85.

- 49 Aj keď je pravda, že členské štáty nie sú povinné ani na základe článku 6 smernice 76/207, ani na základe článku 12 smernice 92/85 prijať určité opatrenie, je však nepochybné, ako vyplýva z bodu 45 tohto rozsudku, že vybrané opatrenie musí byť schopné zabezpečiť efektívnu a účinnú súdnu ochranu, musí mať voči zamestnávateľovi skutočný odrádzajúci účinok a musí byť v každom prípade primerané vzniknutej ujme.
- 50 Ak na základe článkov 10 a 12 smernice 92/85, a preto, aby sa vyhovel požiadavkám vyplývajúcim z judikatúry Súdneho dvora v oblasti sankcií, sa členský štát rozhodne uložiť sankciu za nesplnenie povinností vyplývajúcich z tohto článku 10 formou priznania určitej peňažnej náhrady škody, potom z uvedeného vyplýva, ako uviedla v prejednávanej veci talianska vláda, že opatrenie, pre ktoré sa rozhodol tento členský štát, v prípade porušenia, za totožných okolností, zákazu diskriminácie zakotveného v článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207 musí byť prinajmenšom rovnocenné.
- 51 Ak sa však náhrada škody, pre ktorú sa rozhodne členský štát na základe článku 12 smernice 92/85, považuje za nutnú pre ochranu dotknutých pracovníkov, potom je ťažké pochopiť, ako by znížená náhrada škody, prijatá na zosúladenie s článkom 6 smernice 76/207, mohla byť považovaná za primeranú vzniknutej ujme, ak zmienená ujma spočíva v prepustení za zhodných okolností a v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 tejto smernice.
- 52 Okrem toho, ako už Súdny dvor zdôraznil, tým, že sa zvolí primerané riešenie na zaručenie cieľa sledovanému smernicou 76/207, členské štáty musia dohliadať, aby za porušenia práva Spoločenstva boli ukladané sankcie za hmotnoprávných a procesných podmienok, ktoré sú obdobné tým, ktoré sú uplatniteľné za porušenia vnútroštátneho práva, ktoré majú podobný charakter a ktoré sú podobne spoločensky nebezpečné (rozsudky z 21. septembra 1989, Komisia/Grécko, 68/88, Zb. s. 2965, bod 24, a z 22. apríla 1997, Draehmpaehl, C-180/95, Zb. s. I-2195, bod 29). Táto úvaha sa uplatní *mutatis mutandis* na porušenia práva Spoločenstva, ktoré majú podobný charakter a ktoré sú podobne spoločensky nebezpečné.

53 Preto treba odpovedať na druhú časť druhej otázky tak, že keďže rozhodnutie o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa, doručené po uplynutí ochranného obdobia stanoveného článkom 10 smernice 92/85, je v rozpore s týmto ustanovením smernice 92/85, ako aj s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207, potom opatrenie, ktoré si zvolil členský štát na základe článku 6 uvedenej smernice s cieľom uložiť sankcie za porušenie týchto ustanovení, musí byť prinajmenšom rovnocenné sankcii, ktorú vnútroštátne právo stanovuje v súlade s uplatnením článkov 10 a 12 smernice 92/85.

54 So zreteľom na predchádzajúce úvahy treba odpovedať na druhú otázku tak, že rozhodnutie o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa je v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207 bez ohľadu na to, kedy je toto rozhodnutie o prepustení doručené, a to aj vtedy, keď je doručené po uplynutí ochranného obdobia stanoveného článkom 10 smernice 92/85. Keďže takéto rozhodnutie o prepustení je v rozpore s článkom 10 smernice 92/85, ako aj s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207, potom opatrenie, ktoré si zvolil členský štát na základe článku 6 uvedenej smernice s cieľom uložiť sankcie za porušenie týchto ustanovení, musí byť prinajmenšom rovnocenné sankcii, ktorú vnútroštátne právo stanovuje v súlade s uplatnením článkov 10 a 12 smernice 92/85.

O trovách

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

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

1. Článok 10 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa má vykladať v tom zmysle, že zakazuje nielen doručenie rozhodnutia o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa počas ochrannej doby uvedenej v odseku 1 tohto článku, ale tiež prijatie prípravných opatrení na takéto rozhodnutie pred uplynutím tejto doby.
2. Rozhodnutie o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa je v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 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, bez ohľadu na to, kedy je toto rozhodnutie o prepustení doručené, a to aj vtedy, keď je doručené po uplynutí ochranného obdobia stanoveného článkom 10 smernice 92/85. Keďže takéto rozhodnutie o prepustení je v rozpore s článkom 10 smernice 92/85, ako aj s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207, potom opatrenie, ktoré si zvolil členský štát na základe článku 6 uvedenej smernice s cieľom uložiť sankcie za porušenie týchto ustanovení, musí byť prinajmenšom rovnocenné sankcii, ktorú vnútroštátne právo stanovuje v súlade s uplatnením článkov 10 a 12 smernice 92/85.

Podpisy