

PONTIN

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 29. októbra 2009*

Vo veci C-63/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Luxembursko) zo 14. februára 2008 a doručený Súdnemu dvoru 18. februára 2008, ktorý súvisí s konaním:

Virginie Pontin

proti

T-Comalux SA,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

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

* Jazyk konania: francúzština.

generálna advokátka: V. Trstenjak,
tajomník: B. Fülöp, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 14. januára 2009,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- pani V. Pontin, v zastúpení: L. Dupong, advokát,

- T-Comalux SA, v zastúpení: A. Kronshagen a V. Tutak, advokáti,

- luxemburská vláda, v zastúpení: C. Schiltz, splnomocnený zástupca,

- talianska vláda, v zastúpení: I. Bruni, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci W. Ferrante, avvocato dello Stato,

- Komisia Európskych spoločností, v zastúpení: M. van Beek, splnomocnený zástupca,

po vypočítaní návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 31. marca 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

- ¹ Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 10 a 12 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) a výkladu článku 2 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), zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 (Ú. v. ES L 269, s. 15, ďalej len „smernice 76/207“).
- ² Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania bol predložený v rámci sporu medzi pani Pontinovou a jej bývalým zamestnávateľom, spoločnosťou T-Comalux SA (ďalej len „T-Comalux“), v súvislosti s jej prepustením, ku ktorému došlo v januári 2007.

Právny rámec

Právo Spoločenstva

Smernica 92/85

- 3 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 zasahovať do rámca smerníc o rovnosti zaobchádzania s mužmi a so ženami.
- 4 Podľa článku 1 ods. 1 uvedenej smernice jej účelom je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.
- 5 Pojem tehotná pracovníčka je definovaný v článku 2 písm. a) smernice 92/85 ako „tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou“.
- 6 Podľa článku 8 ods. 1 uvedenej smernice členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle jej článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

7 Článok 10 smernice 92/85 s názvom „Zákaz prepustenia“ znie:

„Aby sa pracovníčkam 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.“

8 Podľa článku 12 smernice 92/85:

„Členské štáty zavedú 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.“

Smernica 76/207

- 9 Ako vyplýva z článku 1 ods. 1 smernice 76/207, jej účelom je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.
- 10 Článok 2 ods. 1 tej istej smernice stanovuje, že uvedená zásada „znamená, že neexistuje žiadna diskriminácia akéhokoľvek druhu na základe pohlavia, či už priama alebo nepriama, s odvolaním sa najmä na manželský alebo rodinný stav“.
- 11 Článok 2 ods. 7 prvý pododsek uvedenej smernice stanovuje, že „táto smernica sa nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom“ a tretí pododsek tej istej smernice uvádza, že „menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou v zmysle smernice [92/85] vytvára diskrimináciu v zmysle tejto smernice“.
- 12 Podľa článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207 uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia vo verejnom alebo v súkromnom sektore vrátane verejných orgánov, v súvislosti okrem iného so zamestnaním a pracovnými podmienkami vrátane prepustení. Podľa odseku 2 písm. a) toho istého článku členské štáty prijímú potrebné

opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa zrušili všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Vnútroštátne právo

13 Článok L. 124-11 ods. 1 a 2 luxemburského zákonníka práce (ďalej len „zákoník práce“) stanovuje:

„1. Prepustenie, ktoré je v rozpore so zákonom alebo ktoré nie je založené na skutočných a vážnych dôvodoch spojených s kvalifikáciou alebo správaním zamestnanca alebo založené na potrebách fungovania podniku, prevádzky alebo služby, je protiprávne a predstavuje sociálne a ekonomicky neprijateľný akt.

To isté platí, pokiaľ je prepustenie v rozpore so všeobecnými kritériami uvedenými v článku L. 432-1 bode 3.

2. Žaloba o nápravu protiprávneho rozviazania pracovnej zmluvy musí byť podaná na pracovnom súde v prekluzívnej lehote troch mesiacov od oznámenia prepustenia alebo jeho odôvodnenia. V prípade neuvedenia odôvodnenia začína lehota plynúť od uplynutia lehoty stanovenej v článku L. 124-5 ods. 2.

Táto lehota je platne prerušená v prípade, že zamestnanec, jeho zástupca alebo jeho odborová organizácia podá písomnú sťažnosť u zamestnávateľa. Táto sťažnosť zahajuje plynutie novej prekluzívnej lehoty v dĺžke jedného roka.“

14 Článok L. 124-12 ods. 4 zákonníka uvádza:

„V prípadoch neplatnosti prepustenia stanovených zákonom pracovný súd nariadi, že zamestnanec je i naďalej zamestnaný v podniku, pokiaľ o to zamestnanec požiada. ...

Na uplatnenie žaloby o neplatnosť prepustenia sa použijú ustanovenia článku L. 124-11.“

15 Zákonník práce v hlave III oddiele III obsahuje kapitolu VII s názvom „Zákaz výpovede“. V tejto kapitole sa nachádza článok L. 337-1 s týmto znením:

„1. Zamestnávateľovi je zakázané oznámiť skončenie pracovného pomeru alebo prípadne oznámiť predvolanie na predbežný pohovor zamestnankyni, pokiaľ je tehotná a tehotenstvo je lekársky potvrdené, a v období dvanástich týždňov po pôrode.

V prípade oznámenia skončenia pracovného pomeru pred lekársnym zistením tehotenstva môže zamestnankyňa v lehote ôsmich dní od oznámenia dovolenky preukázať svoj stav tak, že zašle potvrdenie doporučeným listom.

Každé prepustenie oznámené v rozpore so zákazom prepustenia, tak ako je uvedené v predchádzajúcich dvoch odsekoch, prípadne predvolanie na predbežný pohovor, je neplatné a neúčinné.

V lehote pätnástich dní nasledujúcich po rozviazaní zmluvy môže zamestnankyňa žiadať obyčajnou žalobou predsedu pracovného súdu, ktorý rozhoduje bezodkladne a v skrátanom konaní, po vypočutí účastníkov konania alebo po ich riadnom predvolaní, aby určil, že prepustenie je neplatné a že pracovný pomer pokračuje, prípadne o povinnosti i naďalej zamestnávať podľa ustanovení článku L. 124-12 ods. 4.

....“

16 Podľa článku L. 337-6 uvedeného zákonníka:

„Zamestnankyňa prepustená z dôvodu manželstva môže namietat' neplatnosť prepustenia a požadovať pokračovanie pracovného pomeru prostredníctvom doporučeného listu, ktorý zašle svojmu zamestnávateľovi do dvoch mesiacov od oznámenia o jej prepustení. V tomto prípade pracovná zmluva platí i naďalej a pracovníčka má nárok na vyplatenie celej mzdy.

Ak sa zamestnankyňa nedomáhala neplatnosti svojho prepustenia a nepožadovala pokračovanie pracovného pomeru v nižšie uvedenej lehote, má právo na odstupné uvedené [po piatich rokoch nepretržitého pracovnému pomeru u toho istého zamestnávateľa] v ods.1 článku L. 124-7. Okrem toho môže podať žalobu o odškodnenie za protiprávne rozviazanie pracovnej zmluvy na základe článkov L. 124-11 a L. 124-12.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 17 Od novembra 2005 začala pani Pontin pracovať na plný pracovný úväzok v spoločnosti T-Comalux na základe zmluvy uzavretej na dobu neurčitú.
- 18 Doporučeným listom z 18. januára 2007, ktorý bol pani Pontinovej doručený 22. januára 2007, bola prepustená s výpovednou dobou od 31. januára do 30. marca 2007. V rozhodnutí vnútroštátneho súdu nie je uvedený dôvod tohto prepustenia s výpovednou dobou.
- 19 Pani Pontin pred vnútroštátnym súdom tvrdí, že 19. januára 2007 poslala spoločnosti T-Comalux obyčajnou listovou zásielkou lekárske potvrdenie. Táto spoločnosť však popiera, že jej také potvrdenie bolo doručené.
- 20 Dňa 24. januára 2007 poslala pani Pontin spoločnosti T-Comalux e-mail, v ktorom uviedla, že „jej zdravotný stav sa veľmi nezlepšil“, že na ďalší deň nemôže prísť do práce a že zašle lekárske potvrdenie o pracovnej neschopnosti čo najskôr.
- 21 Doporučeným listom z 25. januára 2007 spoločnosť T-Comalux pani Pontinovej oznámila, že s ňou okamžite skončila pracovný pomer za „závažné pochybenie“ z dôvodu „neospravedlnenej absencie počas viac ako troch dní“.
- 22 V doporučenom liste z 26. januára 2007, ktorý si spoločnosť T-Comalux prevzala 30. januára 2007, pani Pontin uviedla, že je tehotná. Tvrdila, že na základe tejto skutočnosti je prepustenie, ktoré jej oznámila spoločnosť T-Comalux, neplatné.

- 23 Keďže spoločnosť T-Comalux jej na tento list neodpovedala, 5. februára 2007 pani Pontin podala na vnútroštátny súd žalobu, ktorou sa domáhala neplatnosti svojho prepustenia.
- 24 Rozsudkom z 30. marca 2007 tento súd, ale v inom rozhodovacom zložení ako to, ktoré podalo tento návrh na začatie prejudiciálneho konania, rozhodol, že nie je príslušný rozhodovať o žalobe pani Pontinovej, ktorou sa domáhala určenia neplatnosti prepustenia z 18. januára 2007. Podľa uvedeného rozhodovacieho zloženia článok L. 337-1 zákonníka práce dáva predsedovi pracovného súdu, konkrétne pracovného tribunálu na poskytnutie ochrany tehotnej pracovníčke, ktorá bola prepustená, osobitnú právomoc okamžite zrušiť prepustenie, a preto mala pani Pontin podať žalobu o určenie neplatnosti prepustenia predsedovi uvedeného tribunálu. Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že pani Pontin, ktorá zrejme nebola zastúpená advokátom, adresovala žalobu formou listu „Pracovnému tribunálu — Do rúk pána predsedu a jeho prísediacich“ a svoje písomné pripomienky začala zdvorilostným oslovením „Pán predseda“.
- 25 Pani Pontin proti uvedenému rozsudku nepodala odvolanie. Počas pojednávania na Súdnom dvore v tejto súvislosti uviedla, že sa chcela vyhnúť tak riziku, ktoré bolo spojené s uvedeným odvolaním, ako aj uplynutiu trojmesačnej lehoty stanovenej pre zamestnanca na podanie súdnej žaloby na náhradu škody proti protiprávnemu prepusteniu upravenému v článku L. 124-11 ods. 1 a 2 zákonníka práce (ďalej len „žaloba o náhradu škody“).
- 26 Druhou žalobou podanou 18. apríla 2007 žiadala pani Pontin vnútroštátny súd, aby jej spoločnosť T-Comalux zaplatila náhradu škody. Ako dôvod svojej žaloby predovšetkým uvádza, že prepustenie s výpovednou dobou z 18. januára 2007 a neskoršie okamžité zrušenie pracovného pomeru sú v rozpore so zákonom a podľa článku L. 124-11 protiprávne.

27 Podľa spoločnosti T-Comalux sa luxemburské právo týkajúce sa žaloby o náhradu škody neuplatní na tehotnú pracovníčku, ktorá si podľa článku L. 337-1 zákonníka práce nemôže vybrať medzi žalobou o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať stanovené týmto ustanovením (ďalej len „žaloba o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať“) a žalobou o náhradu škody, ale je povinná predložiť svojmu zamestnávateľovi lekárske potvrdenie o tehotenstve v lehote ôsmich dní od oznámenia prepustenia, tak ako stanovuje odsek 1 druhý pododsek uvedeného článku (ďalej len „lehota ôsmich dní“), a musí podať žalobu o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať predsedovi pracovného tribunálu v lehote do pätnástich dní po rozviazaní pracovnej zmluvy, ktorú uvádza štvrtý pododsek toho istého odseku 1 (ďalej len „lehota pätnástich dní“).

28 Podľa vnútroštátneho súdu možno z luxemburských právnych predpisov, ktoré sú v danej veci príslušné, vyvodiť, že tehotná zamestnankyňa, ktorá z akéhokoľvek dôvodu, hoci aj nezávislého od jej vôle, nechala uplynúť lehotu ôsmich, resp. pätnástich dní, už nemôže podať súdnu žalobu, ktorou by namietala prepustenie, pričom po uplynutí týchto lehôt prepustenie tehotnej zamestnankyne nie je neplatné ani protiprávne, ale stáva sa úplne platným. Vnútroštátny súd sa tiež odvoláva na judikatúru luxemburských súdov, podľa ktorej lehota na podanie žaloby o neplatnosť prepustenia nezačína plynúť od doručenia prepustenia, ale od podania prepúšťacieho listu na pošte.

29 Keďže za týchto okolností sa Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pýta na súlad tejto vnútroštátnej úpravy s právom Spoločenstva a konkrétne so smernicami 92/85 a 76/207, rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Majú sa články 10 a 12 [smernice 92/85] vykladať v tom zmysle, že nebránia tomu, aby vnútroštátny zákonodarca podriadil žalobu tehotnej zamestnankyne prepustenej počas tehotenstva vopred určeným lehotám, ako je lehota ôsmich dní v článku 337 ods. 1 [druhom pododseku] zákonníka práce, respektíve lehota pätnástich dní určená [štvrtým pododsekom] toho istého odseku 1?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku,... nemá byť lehota ôsmich, resp. pätnástich dní považovaná za príliš krátku na to, aby prepustená tehotná zamestnankyňa mohla počas svojho tehotenstva uplatniť svoje práva prostredníctvom súdu?

3. Má sa článok 2 [smernice 76/207] vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby vnútroštátny zákonodarca zbavil tehotnú zamestnankyňu prepustenú počas jej tehotenstva možnosti podať žalobu o náhradu škody za protiprávne prepustenie, ako to stanovujú články L. 124-11 [odseky] 1 a 2 zákonníka práce v prospech iných prepustených zamestnancov?“

O prejudiciálnych otázkach

30 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že vnútroštátny súd sa svojimi tromi otázkami v podstate pýta, či smernica 92/85 a/alebo smernica 76/207 bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, ako je článok L. 337-1 zákonníka práce, ktorý, konkrétne pokiaľ ide o zákaz prepustenia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok upravený v článku 10 smernice 92/85, obmedzuje ich prostriedky nápravy na žalobu o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať, ktorá podlieha takým lehotám, ako sú lehoty uplatniteľné vo veci samej, pričom sa osobitne vylučuje žaloba o náhradu škody.

31 Prvé dve otázky sa týkajú predbežnej otázky, či sú také procesné podmienky, ako sú tie, ktoré vyplývajú z uvedeného článku L. 337-1, v súlade s článkami 10 a 12 smernice 92/85 a najmä či umožňujú každej pracovníčke, ktorá sa domnieva, že bola poškodená v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tohto článku 10, uplatniť si svoje práva súdnymi prostriedkami. Odpoveď na tieto dve otázky môže mať vplyv na tretiu otázku, ktorá sa týka predovšetkým toho, či obmedzenie súdnych prostriedkov nápravy v prípade prepustenie počas tehotenstva na jedinú žalobu o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať môže predstavovať diskrimináciu v zmysle smernice 76/207.

Pripomienky predložené Súdnemu dvoru

- 32 Pani Pontin tvrdí, že právo tehotnej zamestnankyne na uplatnenie svojich práv, tak ako ho zaviedlo luxemburské právo, nezodpovedá kritériám stanoveným smernicou 92/85 na zabezpečenie skutočnej a účinnej ochrany práv takejto zamestnankyne. Pokiaľ ide o smernicu 76/207, pani Pontin tvrdí, že rozdiel v zaobchádzaní pri prepustení, ktorý zbavuje tehotnú zamestnankyňu žaloby o náhradu škody, nemá nijaké rozumné odôvodnenie a diskriminuje prepustenú tehotnú ženu oproti ostatným prepusteným zamestnancom.
- 33 Spoločnosť T-Comalux sa domnieva, že lehota ôsmich a pätnástich dní nie je v rozpore so smernicou 92/85. Podľa tejto spoločnosti smernica 76/207 nebráni vnútroštátnemu zákonodarcovi, aby zbavil tehotnú zamestnankyňu možnosti podať žalobu o náhradu škody počas jej tehotenstva. Zamestnankyňa prepustená počas svojho tehotenstva, ktorá disponuje osobitnými ochrannými opatreniami viažucimi sa na jej stav, nie je podrobená diskriminácii, ale naopak, je jej poskytnutá výhoda osobitnej ochrany prostredníctvom žaloby o neplatnosť prepustenia.
- 34 Luxemburská vláda sa domnieva, že tento návrh na začatie prejudiciálneho konania spočíva na nesprávnom výklade predmetných vnútroštátnych právnych predpisov vo veci samej, podľa ktorého zamestnankyňa, ktorá nechá uplynúť lehotu ôsmich a pätnástich dní, už nedisponuje súdnou žalobou, ktorou by namietala svoje prepustenie. Podľa tejto vlády v prípade, ak si zamestnankyňa neuplatní alebo si nemôže uplatniť toto osobitné právo, môže po uplynutí lehôt stanovených týmito predpismi podať žalobu o náhradu škody. V tomto kontexte lehoty na podanie žaloby o neplatnosť a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať nie sú príliš krátke.
- 35 Talianska vláda sa domnieva, že lehoty ôsmich a pätnástich dní treba považovať za príliš krátke na to, aby umožnili tehotnej pracovníčke prepustenej počas jej tehotenstva uplatniť si na súde svoje práva. Táto vláda okrem iného tvrdí, že smernica 76/207 bráni tomu, aby vnútroštátny zákonodarca zaviedol diskrimináciu pracovníčok prepustených

počas ich tehotenstva tým, že ich zbavil možnosti podať žalobu o náhradu škody, pričom taká žaloba existuje v prospech iných prepustených pracovníkov.

- 36 Podľa Komisie európskych Spoločenstiev článku 10 a 12 smernice 92/85 v zásade nebránia tomu, aby vnútroštátna právna úprava podmieňovala uplatnenie žaloby založenej na práve Spoločenstva podľa vopred stanovených lehôt, ale s výhradou dodržania zásad ekvivalencie a efektivity. V tejto súvislosti uvádza, že lehota pätnástich dní je z dôvodu jej krátkosti v rozpore s týmito zásadami, a preto porušuje uvedené články 10 a 12. Komisia tvrdí, že smernica 76/207 bráni tomu, aby vnútroštátna úprava zbavila zamestnankyňu prepustenú počas jej tehotenstva práva na súdnu žalobu na náhradu škody za protiprávne prepustenie, pričom takú žalobu majú právo podať ostatní prepustení zamestnanci.

Odpoveď Súdneho dvora

O prvých dvoch otázkach

- 37 Na úvod je potrebné zdôrazniť, že na rozdiel od lehoty pätnástich dní lehota ôsmich dní zrejme nepredstavuje procesnú lehotu určujúcu podanie žaloby na súd, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Prvé dve otázky sa týkajú predovšetkým zásady účinnej súdnej ochrany práv priznaných osobám podliehajúcim súdnej právomoci právom Spoločenstva, tak ako ju odráža článok 10 bod 3 a článok 12 smernice 92/85. Uplatnenie tejto zásady je preto potrebné preskúmať za takých okolností, ako sú okolnosti vo veci samej, z hľadiska lehoty pätnástich dní. Pokiaľ však vnútroštátny súd bude považovať lehotu ôsmich dní za lehotu, ktorej uplynutie má vplyv na práva osôb podliehajúcich právomoci súdu, uplatní *mutatis mutandis* usmernenia vyplývajúce z tohto rozsudku týkajúce sa lehoty pätnástich dní.

- 38 V tejto súvislosti treba totiž pripomenúť, že Súdny dvor má v rámci rozdelenia právomocí medzi súdy Spoločenstva a vnútroštátne súdy zohľadniť právny a skutkový rámec, do ktorého patria prejudiciálne otázky, tak ako ho definovalo rozhodnutie vnútroštátneho súdu (pozri najmä rozsudok zo 4. decembra 2008, Jobra, C-330/07, Zb. s. I-9099, bod 17 a citovanú judikatúru). Bez ohľadu na kritiku luxemburskej vlády smerujúcej proti výkladu vnútroštátneho práva, ktorý zastáva vnútroštátny súd, musí byť posúdenie tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania uskutočnené s ohľadom na výklad tohto práva uskutočnený týmto vnútroštátnym súdom (pozri analogicky rozsudky z 9. novembra 2006, Chateignier, C-346/05, Zb. s. I-10951, bod 22, a z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 51). Preto je potrebné pri zodpovedaní prvých dvoch otázok vychádzať z predpokladu, že prepustená tehotná zamestnankyňa podľa luxemburského práva okrem žaloby o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať nedisponuje inými prostriedkami nápravy.
- 39 V tejto súvislosti je na úvod potrebné pripomenúť, že podľa článku 10 bodu 1 smernice 92/85 členské štáty musia prijať potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle tohto predpisu počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 tejto smernice okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax, a prípadne pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán.
- 40 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 jej 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 tohto článku protiprávne (pozri rozsudok z 11. októbra 2007, Paquay, C-460/06, Zb. s. I-8511, bod 47).

- 41 Tieto ustanovenia a osobitne článok 12 smernice 92/85 sú v rámci kontextu tejto smernice osobitným vyjadrením zásady účinnej súdnej ochrany práv, ktoré priznáva osobám podliehajúcim právomoci súdu právo Spoločenstva.
- 42 Z judikatúry okrem iného vyplýva, že aj keď je pravda, že členské štáty nie sú povinné na základe článku 12 smernice 92/85 prijať určité opatrenie, je nepochybné, že vybrané opatrenie musí byť schopné zabezpečiť skutočnú a účinnú súdnu ochranu, musí mať voči zamestnávateľovi skutočný odrádzajúci účinok a musí byť v každom prípade primerané vzniknutej ujme (pozri rozsudok Paquay, už citovaný, body 45 a 49).
- 43 Pokiaľ ide o zásadu účinnej súdnej ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci priznáva právo Spoločenstva, z ustálenej judikatúry vyplýva, že procesné podmienky žalôb určených na zabezpečenie ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva, nemôžu byť menej výhodné ako procesné podmienky týkajúce sa podobných žalôb vnútroštátnej povahy (zásada ekvivalencie) a nesmú prakticky znemožniť alebo nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré priznáva právny poriadok Spoločenstva (zásada efektivity) (pozri najmä rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s.I-2483, bod 46 a citovanú judikatúru).
- 44 Tieto požiadavky ekvivalencie a efektivity vyjadrujú všeobecnú povinnosť členských štátov zabezpečiť súdnu ochranu práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva. Tieto požiadavky tiež platia tak na označenie súdov príslušných na rozhodovanie o žalobách založených na tomto práve, ako aj na vymedzenie procesných podmienok (pozri rozsudok Impact, už citovaný, body 47 a 48).
- 45 Dodržanie zásady ekvivalencie predpokladá, že predmetné vnútroštátne pravidlo sa aplikuje nezávisle od toho, či žaloby, ktoré majú podobný predmet a dôvody, sú založené na porušení práva Spoločenstva alebo na porušení vnútroštátneho práva (rozsudok z 1. decembra 1998, Levez, C-326/96, Zb. s. I-7835, bod 41). Napriek tomu

túto zásadu nemožno vykladať tak, že ukladá členským štátom povinnosť rozšíriť svoj najvýhodnejší vnútorný režim na všetky žaloby, ktoré boli podané v pracovnoprávných veciach (pozri rozsudok Levez, už citovaný, bod 42). Na overenie toho, či zásada ekvivalencie je dodržaná, prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý má ako jediný priame poznatky o procesných podmienkach žalôb vo vnútroštátnom práve, aby overil, či procesné podmienky zabezpečujúce vo vnútroštátnom práve ochranu práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva, sú v súlade s touto zásadou, a aby preskúmal predmet a podstatné náležitosti údajne podobných žalôb vnútroštátnej povahy (pozri rozsudok Levez, už citovaný, body 39 a 43, ako aj rozsudok zo 16. mája 2000, Preston a i., C-78/98, Zb. s. I-3201, bod 49). Z tohto dôvodu musí vnútroštátny súd overiť podobnosť predmetných žalôb z hľadiska ich predmetu, dôvodov a podstatných náležitostí (pozri v tomto zmysle rozsudok Preston a i., už citovaný, bod 57).

⁴⁶ Z judikatúry vyplýva, že na to, aby vnútroštátny súd mohol rozhodnúť o ekvivalencii procesných pravidiel, musí objektívne a abstraktne overiť podobnosť predmetných pravidiel z hľadiska ich postavenia v celom konaní, jeho priebehu a osobitosti pravidiel (pozri v tomto zmysle rozsudok Preston a i., už citovaný, body 61 až 63).

⁴⁷ Pokiaľ ide o zásadu efektivity, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že každý prípad, v ktorom sa nastoľuje otázka, či vnútroštátne procesné ustanovenie prakticky znemožňuje alebo nadmerne sťažuje výkon práv jednotlivcov priznaných právnym poriadkom Spoločenstva, sa musí skúmať s prihliadnutím na postavenie tohto ustanovenia v celom konaní, jeho priebehu a jeho osobitostiach na rôznych vnútroštátnych súdoch. Z tohto hľadiska treba v prípade potreby vziať do úvahy zásady, ktoré sú základom vnútroštátneho súdneho systému, akými sú ochrana práva na obranu, zásada právnej istoty a riadneho priebehu konania (pozri rozsudok z 21. februára 2008, Tele2 Telecommunication, C-426/05, Zb. s. I-685, bod 55 a citovanú judikatúru).

⁴⁸ Súdny dvor tak uznal, že určenie primeraných prekluzívnych lehôt na podanie žaloby v záujme právnej istoty je zlučiteľné s právom Spoločenstva, pretože také lehoty nevedú

k praktickej nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu výkonu práv priznaných právom Spoločenstva (pozri rozsudky z 24. septembra 2002, *Grundig Italiana*, C-255/00, Zb. s. I-8003, bod 34, ako aj z 12. februára 2008, *Kempter*, C-2/06, Zb. s. I-411, bod 58 a citovanú judikatúru). Pokiaľ ide o prekluzívne lehoty, Súdny dvor tiež rozhodol, že vo vnútroštátnych právnych úpravách, ktoré patria do pôsobnosti práva Spoločenstva, sú to práve členské štáty, ktoré majú určiť lehoty, najmä vzhľadom na význam rozhodnutí, ktoré sa majú prijať, pre zúčastnené osoby, komplexnosť postupov a právnych predpisov, ktoré sa majú uplatniť, počet osôb, ktoré môžu byť dotknuté, a ďalšie verejné a súkromné záujmy, na ktoré treba prihliadnuť (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. decembra 2008, *Sopropé*, C-349/07, Zb. s. I-10369, bod 40).

⁴⁹ Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že mu neprislúcha vyjadrovať sa k výkladu vnútroštátneho práva, pretože to je výlučne vecou vnútroštátneho súdu, ktorý v tomto prípade musí preskúmať, či príslušné ustanovenia vnútroštátnej právnej úpravy spĺňajú požiadavky ekvivalencie a efektívnosti (pozri rozsudok *Angelidaki* a i., už citovaný, bod 163). Napriek tomu však Súdny dvor pri rozhodovaní o prejudiciálnej otázke môže podať upresnenia na poskytnutie usmernení pre vnútroštátny súd pri jeho posúdení (pozri rozsudky zo 7. septembra 2006, *Marrosu a Sardino*, C-53/04, Zb. s. I-7213, bod 54, a *Vassallo*, C-180/04, Zb. s. I-7251, bod 39, ako aj uznesenie z 12. júna 2008, *Vassilakis* a i., C-364/07, bod 143).

⁵⁰ Na prvé dve otázky, ktoré položil vnútroštátny súd, je potrebné odpovedať s ohľadom na tieto úvahy.

⁵¹ Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že článok L. 337-1 zákonníka práce bol prijatý na základe článku 10 smernice 92/85 v spojení s jej článkom 12.

- 52 Ako to uvádza talianska vláda a Komisia a ako vyplýva z bodu 42 tohto rozsudku, články 10 a 12 smernice 92/85 v zásade nebránia tomu, aby vnútroštátny zákonodarca pre tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky, ktoré sú prepustené, stanovil osobitnú súdnu žalobu, ktorá je podmienená dodržaním vopred stanovených lehôt.
- 53 Keďže členské štáty napriek tomu v každom prípade nesú zodpovednosť za zabezpečenie účinnej ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva (pozri najmä rozsudok *Impact*, už citovaný, bod 45 a citovanú judikatúru), podmienky tejto súdnej žaloby musia spĺňať požiadavky stanovené judikatúrou citovanou v bodoch 39 až 48 tohto rozsudku.
- 54 Argumentácia spoločnosti T-Comalux, ktorú uviedla na pojednávaní, nevyvracia tento záver. Podľa nej sa žalobe o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať, na rozdiel od žaloby o náhradu škody, ktorú možno podať v prípade prepustenia, ktoré vnútroštátna právna úprava považuje za „protiprávne“, alebo žaloby, ktorú možno podať v prípade prepustenia „z dôvodu“ uzavretia manželstva, zavedenej článkom L. 337-6 zákonníka práva (ďalej len „právo podať žalobu v prípade prepustenia z dôvodu uzavretia manželstva“), vyhovie takmer automaticky bez ohľadu na zavinenie zo strany zamestnávateľa. Na rozdiel od toho, čo zrejme tvrdí uvedená spoločnosť, samotná skutočnosť, že sa členský štát, ktorý vykonal články 10 a 12 smernice 92/85 zavedením osobitného prostriedku nápravy pre tehotné pracovníčky, rozhodol podľa možnosti upravenej v uvedenom článku 10 bode 1 nestanoviť výnimky zo zásady zákazu prepustenia nesúvisiace s tehotenstvom, pôrodom a dojčením, nebude mať za následok, že procesné podmienky tohto prostriedku nápravy sa vyhnú požiadavkám zásady účinnej súdnej ochrany práv zverených osobám podliehajúcim súdnej právomoci právom Spoločenstva.
- 55 V prvom rade, pokiaľ ide o otázku, či sa v danom prípade dodržala zásada ekvivalencie, z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že dve žaloby v pracovnoprávných veciach, ktoré uviedol vnútroštátny súd, a to jednak žaloba o náhradu škody a jednak žaloba o neplatnosť prepustenia z dôvodu uzavretia manželstva, sa zdajú byť na prvý pohľad porovnateľné so žalobou o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej

zamestnávať, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, tak ako to vyplýva z bodu 45 tohto rozsudku, z hľadiska ich predmetu, dôvodu a podstatných náležitostí.

- 56 Pokiaľ sa ukáže, že jedna alebo viacero žalôb uvedených v rozhodnutí vnútroštátneho súdu alebo iné vnútroštátne žaloby, na ktoré sa pred Súdny dvor nepoukázalo, sú podobné žalobe o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať, potom vnútroštátny súd posúdi, či sa na tieto žaloby vzťahujú priaznivejšie procesné podmienky.
- 57 V tejto súvislosti je potrebné zohľadniť skutočnosť, že pri žalobe o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať sa zrejme vyžaduje, aby sa podala na osobitný orgán, konkrétne „predsedovi pracovného súdu“. Z bodu 24 tohto rozsudku vyplýva, že táto požiadavka sa pravdepodobne musí vykladať doslovne a veľmi striktné. Ako vyplýva zo skutkového stavu vo veci samej, takáto požiadavka môže mať najmä vzhľadom na osobitne krátku lehotu nepriaznivé dôsledky na dotknuté osoby, ktoré podliehajú súdnej právomoci, tým, že sťažuje poskytnutie právnej rady alebo intervenciu odborným právnikom.
- 58 Vzhľadom na predpoklad, podľa ktorého je žaloba o náhradu škody porovnateľná so žalobou o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať, treba pripomenúť, že prekluzívna lehota pätnástich dní, ktorá sa uplatní na poslednú uvedenú žalobu, je podstatne kratšia ako prekluzívna lehota troch mesiacov uplatniteľná na žalobu o náhradu škody. Pokiaľ ide o žalobu, ktorú možno podať v prípade prepustenia z dôvodu manželstva, v spise predloženom Súdnemu dvoru nie je uvedená príslušná prekluzívna lehota na jej podanie na vnútroštátny súd. Je potrebné pripomenúť, že podľa článku L. 337-6 zákonníka práce zamestnankyňa môže v lehote dvoch mesiacov požiadať zamestnávateľa, aby pracovný pomer naďalej pokračoval, a v prípade, že v tejto lehote nebude namietat' neplatnosť svojho prepustenia a nepožiada, aby pracovný pomer pokračoval, má nárok na odstupné a môže okrem iného podať žalobu o náhradu škody.
- 59 Vzhľadom na skutočnosti, s ktorými sa oboznámil Súdny dvor, sa *prima facie* nezdá, že by procesné podmienky, ktoré sa týkajú žaloby o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať, stanovené v článku L. 337-1 ods. 1 štvrtom

pododseku zákonníka práce, boli v súlade so zásadou ekvivalencie, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, pričom zohľadní judikatúru uvedenú v bodoch 43, 45 a 46 tohto rozsudku.

- 60 V druhom rade, pokiaľ ide o zásadu ekvivalencie, je potrebné pripomenúť, že tak ako v podstate uvádza talianska vláda a Komisia a ako vyplýva z bodov 47 a 48 tohto rozsudku, relatívne krátku prekluzívnu lehotu pre žaloby, ktorých cieľom je opätovne začleniť neplatne prepustenú zamestnankyňu do príslušného podniku, možno v zásade považovať za zákonnú. Spoločnosť T-Comalux a luxemburská vláda zdôrazňujú, že prepustená tehotná pracovníčka, ako aj zamestnávateľ môžu mať záujem, ktorý je založený na právnej istote, aby možnosť podať takú žalobu na súd bola časovo obmedzená, najmä vzhľadom na dôsledky opätovného začlenenia do zamestnania, pokiaľ k nemu dôjde až po uplynutí dlhšieho časového úseku, vo vzťahu ku všetkým dotknutým subjektom.
- 61 Požiadavky zásady efektivity, najmä v súvislosti so zásadou právnej istoty, v podstate nebránia, pokiaľ ide o žalobu, ktorej cieľom je dosiahnuť, aby zamestnávateľ i naďalej zamestnával tehotnú ženu, ktorá bola prepustená, zaviesť kratšiu prekluzívnu lehotu ako je tá, ktorá je stanovená pre žalobu o náhradu škody.
- 62 Napriek tomu je v tejto súvislosti potrebné zdôrazniť, ako vyplýva z bodu 58 tohto rozsudku, že prekluzívnu lehotu pätnástich dní uplatniteľnú na žalobu o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať je nutné považovať najmä vzhľadom na situáciu, v ktorej sa nachádza žena na začiatku tehotenstva, za osobitne krátku.
- 63 Zo spisu vyplýva, že predtým, ako sa tehotnej žene doručí list oznamujúci prepustenie, a teda predtým, ako sa dozvie o svojom prepustení, môže z lehoty pätnástich dní uplynúť niekoľko dní. Podľa stanoviska, ktoré vydalo združenie zamestnancov súkromného sektora k návrhu zákona, ktorým sa zaviedol článok L. 337-1 do

zákonníka práce, lehota pätnástich dní podľa judikatúry luxemburských súdov začína plynúť od podania prepúšťacieho listu na pošte.

- 64 Luxemburská vláda tvrdí, že podľa článku 1 zákona z 22. decembra 1986 o odpustení zmeškania lehôt stanovených na podanie žaloby (*Mémorial* A 1986, s. 2745) prekluzívne lehoty neplýnú, pokiaľ zamestnankyňa nemohla podať žalobu.
- 65 Napriek tomu, že pomocou tohto predpisu je možné obmedziť účinky uvedenej judikatúry týkajúcej sa odoslania prepúšťacieho listu, čo však prináleží prípadne posúdiť vnútroštátnemu súdu, zdá sa, že na poskytnutie riadnej právnej rady a prípadne na vyhotovenie a podanie žaloby bude pre pracovníčku prepustenú počas jej tehotenstva veľmi náročné dodržať lehotu pätnástich dní.
- 66 Ako sa už uviedlo vo bode 57 tohto rozsudku, požiadavka, aby sa podanie adresovalo „predsedovi pracovného súdu“, si zrejme vyžaduje veľmi striktný výklad, pričom tehotná pracovníčka, ktorá z akékoľvek dôvodu nechala uplynúť lehotu pätnástich dní, už nedisponuje súdnou žalobou, ako to podčiarkol vnútroštátny súd na uplatnenie svojich práv v súvislosti so svojím prepustením.
- 67 Za týchto okolností sa zdá, že také podmienky, ako sú stanovené v článku L. 337-1 ods. 1 zákonníka práce, vzťahujúce sa na žalobu o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať, ktoré spôsobujú procesné znevýhodnia spočívajúce v nadmiernom sťažení uplatnenia práv, ktoré pre tehotné ženy vyplývajú z článku 10 smernice 92/85, nedodržiavajú požiadavky zásady efektivity, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

- 68 Ako vyplýva z bodov 43 a 44 tohto rozsudku, ak uvedený súdny orgán dospeje k záveru, že predmetná právna úprava vo veci samej nerešpektuje zásady ekvivalencie a/alebo efektivity, potom táto úprava nemôže byť v súlade s požiadavkou účinnej súdnej ochrany práv zverených osobám podliehajúcim súdnej právomoci právom Spoločenstva a predovšetkým s článkom 12 smernice 92/85.
- 69 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné na prvé dve otázky odpovedať tak, že články 10 a 12 smernice 92/85 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia právnym predpisom členského štátu, ktoré stanovujú osobitný prostriedok nápravy týkajúci sa zákazu výpovede tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok upravený v uvedenom článku 10, uplatnený podľa procesných podmienok vzťahujúcich sa na tento prostriedok nápravy, ale len vtedy, ak tieto podmienky nie sú menej priaznivé ako podmienky vzťahujúce sa na podobné prostriedky nápravy vnútroštátnej povahy (zásada ekvivalencie) a nie sú upravené takým spôsobom, že prakticky znemožňujú uplatnenie práv priznaných právom Spoločenstva (zásada efektivity). Nezdá sa, že by prekluzívna lehota pätnástich dní, tak ako ju zaviedol článok L. 337-1 ods. 1 štvrtý pododsek zákonníka práce, spĺňala túto podmienku, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

O tretej otázke

- 70 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článku 2 smernice 76/207 odporuje taký právny predpis členského štátu, ako bol zavedený článkom L. 337-1 zákonníka práce, ktorý zbavuje tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky, ktoré boli prepustené počas tehotenstva, súdnej žaloby na náhradu škody, pričom všetci ostatní pracovníci majú právo podať túto žalobu.
- 71 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa článku 2 ods. 7 tretieho pododseku smernice 76/207 zavedeného článkom 1 bodom 2 smernice 2002/73 každé menej

priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom vytvára diskrimináciu v zmysle tejto smernice.

- 72 V tomto návrhu na začatie prejudiciálneho konania nebolo uvedené, že žaloba na náhradu škody nie je v súlade s účinnou súdnou ochranou práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci zveruje právo Spoločenstva.
- 73 Podľa vnútroštátneho súdu jediným prostriedkom nápravy, ktorý má tehotná žena prepustená počas svojho tehotenstva, je žaloba o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať, pričom všetky ostatné prostriedky nápravy, také ako žaloba na náhradu škody, sú vylúčené.
- 74 Ak vnútroštátny súd na základe skutočností poskytnutých v odpovedi na prvé dve otázky zistí, že táto žaloba o neplatnosť prepustenia a o určenie povinnosti i naďalej zamestnávať nedodržiava zásadu efektivity, potom také porušenie požiadavky účinnej súdnej ochrany uloženej najmä článkom 12 smernice 92/85 bude predstavovať „menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom“ v zmysle článku 2 ods. 7 tretieho pododseku smernice 76/207 a treba ho považovať za diskrimináciu v zmysle tejto poslednej smernice.
- 75 Ak by vnútroštátny súd konštatoval takéto porušenie zásady rovnosti zaobchádzania v zmysle článku 3 ods. 1 smernice 76/207, prináležalo by mu vykladať vnútorné pravidlá príslušnosti v čo najväčšom rozsahu takým spôsobom, aby prispievali k uskutočneniu cieľa spočívajúceho v zaručení účinnej súdnej ochrany práv, ktorej sa môžu tehotné ženy dovolávať na základe ustanovení práva Spoločenstva (pozri analogicky rozsudky z 15. mája 1986, Johnston, 222/84, Zb. s. 1651, bod 17; z 22. septembra 1998, Coote, C-185/97, Zb. s. I-5199, bod 18, a Impact, už citovaný, bod 54).

76 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné odpovedať na tretiu otázku tak, že článok 2 smernice 76/207 v spojení s jej článkom 3 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takému právnomu predpisu členského štátu, ako bol zavedený článkom L. 337-1 zákonníka práce osobitne na poskytnutie ochrany stanovenej článkom 10 smernice 92/85 v prípade prepustenia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, ktorý tehotnú zamestnankyňu prepustenú počas tehotenstva zbavuje žaloby o náhradu škody, pričom právo na takú žalobu má každý iný prepustený zamestnanec, pokiaľ takéto obmedzenie prostriedkov nápravy predstavuje menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom. O takýto prípad ide konkrétne vtedy, ak procesné podmienky vzťahujúce sa na jedinú žalobu, ktorá je dostupná pre uvedené pracovníčky, nedodržiavajú zásadu účinnej súdnej ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci zveruje právo Spoločenstva, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

O trovách

77 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. Články 10 a 12 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 majú vykladať tom zmysle, že nebránia právnym predpisom členského štátu, ktoré stanovujú osobitný prostriedok nápravy týkajúci sa zákazu výpovede tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode alebo dojčiacim pracovníčkam upravený v uvedenom článku 10, uplatnený podľa procesných podmienok vzťahujúcich sa na tento prostriedok

nápravy, ale len vtedy, ak tieto podmienky nie sú menej priaznivé ako podmienky vzťahujúce sa na podobné prostriedky nápravy vnútroštátnej povahy (zásada ekvivalencie) a nie sú upravené takým spôsobom, že prakticky znemožňujú uplatnenie práv priznaných právom Spoločenstva (zásada efektivity). Nezdá sa, že by prekluzívna lehota pätnástich dní, tak ako ju zaviedol článok L. 337-1 ods. 1 štvrtý pododsek luxemburského zákonníka práce, spĺňala túto podmienku, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

2. Článok 2 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, zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra, v spojení s článkom 3 tejto zmenenej a doplnenej smernice 76/207, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takému právnomu predpisu členského štátu, ako bol zavedený článkom L. 337-1 luxemburského zákonníka práce osobitne na poskytnutie ochrany stanovenej článkom 10 smernice 92/85 v prípade prepustenia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, ktorý tehotnú zamestnankyňu prepustenú počas tehotenstva zbavuje žaloby o náhradu škody, pričom právo na takú žalobu má každý iný prepustený zamestnanec, pokiaľ takéto obmedzenie prostriedkov nápravy predstavuje menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom. O takýto prípad ide konkrétne vtedy, ak procesné podmienky vzťahujúce sa na jedinú žalobu, ktorá je pre uvedené pracovníčky dostupná, nedodržiavajú zásadu účinnej súdnej ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci zveruje právo Spoločenstva, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

Podpisy